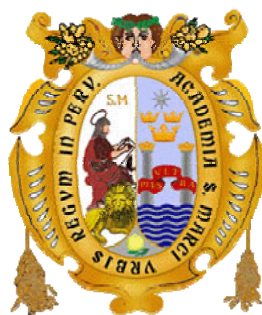


Universidad Nacional Mayor de San
Marcos

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POST GRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**“GESTIÓN EDUCATIVA Y CALIDAD DE
FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA
UNSACA”**

PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Por el Lic. SERGIO CARRASCO DÍAZ

Enero del 2002

Lima – Perú

DEDICATORIA

A mi madre:
Esther Díaz Ramírez.

RESUMEN

Esta tesis es un estudio que consiste en el análisis de la relación de las variables Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional, relación que se ha determinado como resultado de todas las actividades metodológicas y procedimentales que se han desplegado para su realización.

Al analizar y medir la variable independiente Gestión Educativa se ha determinado que es regular en todo los aspectos que comprende, es decir, en la gestión institucional, administrativa y curricular. Igualmente en los procesos de gestión y los procesos curriculares, que se desarrollan en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La variable dependiente Calidad de Formación Profesional al ser analizada, ponderada, y medida se ha determinado, que los indicadores de calidad por áreas curriculares, apenas alcanzan el nivel regular, distando mucho de los niveles de calidad exigidos por los estándares internacionales que debiera ser de excelencia y con cero margen de error. Este resultado significa que la relación entre las dos variables que conforman el problema de investigación, tienen una relación directa positiva, es decir, la regular Gestión Educativa de la Facultad de Educación genera una Calidad de Formación Profesional de regular calidad. Se ha aceptado la hipótesis de investigación (Hi) y se ha rechazado la hipótesis nula (Ho).

INTRODUCCIÓN

La gestión educativa como estrategia decisiva y valiosa para la conducción y dirección de las instituciones educativas, adquiere suma importancia en los últimos tiempos, debiendo por ello constituir la clave fundamental y herramienta básica para alcanzar el desarrollo y maximización de la educación peruana, especialmente en la educación superior.

Teniendo en cuenta el valioso significado de la gestión educativa en el nivel superior y por ende sus efectos en la calidad de formación profesional, es que he realizado esta tesis titulada “Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA”, cuyo propósito fundamental es analizar cada una de las variables, para determinar la relación entre ambas, es decir, cómo se desarrolla la Gestión Educativa en la Facultad de Educación y cuál es su relación con la Calidad de Formación Profesional en dicha facultad.

Siguiendo los lineamientos metodológicos pertinentes, y tendiendo en cuenta el esquema de tesis proporcionado por la Escuela de Postgrado, la tesis se divide en cuatro capítulos. Además de sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

El Capítulo I está destinado al planteamiento del problema, el mismo que comprende puntos esenciales para la investigación tales como formulación del problema, general y específicos, el objetivo de investigación igualmente general y específicos, la justificación del estudio, el sistema de hipótesis, generales y específicas así como la identificación y clasificación de las variables de estudio.

En el Capítulo II consideramos tres elementos básicos: Los Antecedentes Teóricos, en los que consignamos las conclusiones esenciales a las que han llegado otros investigadores respecto a temas relacionados con la investigación que realizamos; El Marco Teórico, como sistema de temas ejes estrictamente relacionados con las variables de estudio. Considera los siguientes tópicos: Política de Gestión Educativa dentro del cual se analiza el concepto, los fundamentos, los niveles y lineamientos de política educativa en la última década de nuestra historia; también tratamos sobre Gestión de la Educación, en el que

analizamos minuciosamente el significado y la evolución histórica de la Gestión Administrativa y de la Gestión Educativa, así como los diversos enfoques que caracterizan a esta temática. Ampliando el universo teórico donde se desarrolla todo el trabajo de investigación, tratamos también sobre la Calidad de Formación Profesional, dentro del cual analizamos el Concepto, las Características, los Objetivos y la Fundamentación de la Carrera Profesional, la Formación Profesional como Planes y Programas para Formar Profesionales, Formación Profesional y Mercado laboral y Formación Profesional de Profesores. También se adjunta la Definición de Términos Básicos.

El Capítulo III trata y analiza todo el Aspecto Metodológico de la Investigación; se especifica el tipo de investigación, se realiza la operacionalización tanto de la variable independiente como de la dependiente, se especifica la estrategia para probar la hipótesis, se señala la población y muestra de estudio, así como se describe y explica los instrumentos que se han empleado para la recolección de datos.

Finalmente en el Capítulo IV se presenta los cuadros y gráficos estadísticos con su respectiva interpretación, se describe el proceso de la prueba de hipótesis, la discusión de los resultados y la adopción de las teorías.

Las conclusiones que como resultado de todo el trabajo de investigación desplegado demuestran la prueba de hipótesis que en este caso resulta aceptada en una relación de carácter positivo. Igualmente se formulan las recomendaciones respectivas para superar la situación problemática determinada como resultado del trabajo de investigación.

El autor.

SUMARIO

DEDICATORIA

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	01
1.1.1	Problema general.....	01
1.1.2	Problemas específicos.....	01
1.2	OBJETIVOS.....	01
1.2.1	Objetivo general.....	01
1.2.2	Objetivos específicos.....	01
1.3	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	02
1.4	ALCANCES.....	02
1.5	SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	02
1.5.1	Hipótesis general.....	02
1.5.2	Hipótesis específicas.....	02
1.6.	IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES.....	03
1.6.1	Identificación de variables.....	03
1.6.2	Clasificación de variables.....	03

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	04
2.2	BASES TEÓRICAS.....	05

I POLÍTICA DE GESTIÓN EDUCATIVA

1.1	DEFINICIONES BÁSICAS.....	05
1.1.1	Definición de política.....	06
1.1.2	Definición de educación.....	06
1.1.3	Definición de política educativa.....	07
1.2	CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA.....	09
1.3	FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA.....	10
1.4	NIVELES DE POLÍTICA EDUCATIVA.....	11

12

12

12

13

1.4.1	Política educativa nacional.....	
1.4.2	Política educativa regional.....	
1.4.3	Política educativa local.....	
1.4.4	Política educativa institucional.....	
1.5	PLANES EDUCATIVOS.....	
1.6	ANÁLISIS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA DE LOS ÚLTIMOS DOS GOBIERNOS.....	
1.6.1	Política educativa en el periodo de 1990.....	
1.6.2	Política educativa en el periodo de 1991.....	
1.6.3	Política educativa en el periodo 1992.....	
1.6.4	Política educativa en el periodo 1993.....	
1.6.5	Política educativa en el periodo 1994.....	
1.6.6	Política educativa en el periodo 1995.....	
1.6.7	Política educativa en el periodo 1996.....	
1.6.8	Política educativa en el periodo 1997.....	
1.6.9	Política educativa en el periodo 1998.....	
1.6.10	Política educativa en el periodo 1999.....	
1.6.11	Política educativa en el periodo 2000.....	
1.6.12	Política educativa en el periodo 2001.....	
1.6.13	Política educativa en el periodo 2001-2006.....	
1.7	CONCEPTUALIZACIÓN DE POLÍTICA DE GESTIÓN EDUCATIVA.....	
1.7.1	Concepto de gestión educativa.....	
1.7.2	Niveles de las decisiones de políticas.....	
1.7.3	Aspectos que comprende la política de gestión educativa.....	
1.7.4	Análisis crítico de la política de gestión educativa.....	
II	GESTIÓN EDUCATIVA	
2.1	CONCEPTO Y MODELOS DE GESTIÓN EN TÉRMINOS GENERALES.....	
2.2	NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.....	45
2.2.1	Definición.....	45
		46
		47
		47
		47

2.2.2	Características:.....	
2.3	ENFOQUES Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.....	
2.3.1	Enfoque sistémico de la gestión educativa.....	
2.3.1.1	Concepto de sistema.....	
2.3.1.2	Tipo de sistemas.....	
2.3.1.3	Clases de sistemas.....	
2.3.1.4	Postulados del enfoque de sistemas respecto a la gestión educativa.....	
2.3.1.5	Análisis crítico del enfoque sistémico de la gestión educativa.....	
2.3.2	Enfoque gerencial de la gestión educativa.....	
2.3.2.1	Proceso de planificación.....	
2.3.2.1.1	Concepto.....	
2.3.2.1.2	Principios.....	
2.3.2.2	Proceso de organización.....	
2.3.2.3	Proceso de dirección.....	
2.3.2.4	Proceso de control.....	
2.2.3	Enfoque burocrático de la gestión educativa.....	
2.2.3.1	Concepto.....	
2.2.3.2	Fundamentos.....	
2.2.3.3	Ventajas y desventajas del enfoque burocrático de la gestión educativa.....	
III	CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL	
3.1	ASPECTOS GENERALES.....	
3.1.1	Concepto de formación profesional.....	
3.1.2	Concepto de calidad de formación profesional.....	
3.1.3	Evolución histórica.....	
3.1.4	Principios de la formación profesional.....	
3.1.5	Importancia y objetivos de la formación profesional.....	
3.1.5.1	Importancia.....	94
3.1.5.2	Objetivos de la formación profesional.....	96
3.1.6	La carrera profesional como planes y programas para	98
		129
		131
		131

formar profesionales.....	
3.2 FORMACIÓN PROFESIONAL Y MERCADO LABORAL.....	
3.3 FORMACIÓN PROFESIONAL DE PROFESORES.....	
3.3.1 Concepto.....	
3.3.2 Criterios de selección de aspirantes a profesores.....	
3.3.2.1 Selección de entrada.....	
3.3.2.2 Selección durante la formación o salida.....	
3.3.3 Competencias y destrezas que debe poseer el futuro docente....	
3.3.4 Áreas y dimensiones que comprende la formación del profesor.....	
3.3.4.1 Área de cultura general.....	
3.3.4.2 Área de especialización.....	
3.3.4.3 Área pedagógica.....	
3.4 FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.....	
3.4.1 Análisis y evaluación de la fundamentación teórica.....	
3.4.2 Análisis del fundamento doctrinario.....	
3.4.3 Análisis de las decisiones de política curricular.....	
3.4.4 Análisis del marco estructural.....	
3.4.4.1 Funciones de facilitación del aprendizaje.....	
3.4.4.2 Función de investigación.....	
3.4.4.3 Función de orientación.....	
3.4.4.4 Función de gestión educativa.....	
3.4.4.5 Función de promoción y extensión educativa.....	
3.4.5 Análisis del perfil del profesional en educación.....	
3.4.6 Análisis de las competencias profesionales.....	
3.4.7 Análisis de la selección de contenidos.....	
3.4.7.1 Matriz temática de contenidos.....	
3.4.7.2 Selección de asignaturas o módulos.....	
3.4.8 Análisis de la organización de contenidos.....	
a) Cartel de alcances o secuencias (maya curricular).....	163
b) Plan de estudios.....	164
2.1 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:.....	167

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1 Tipo de investigación.....
- 3.2 Operacionalización de variables.....
- 3.3 Estrategia para la prueba de hipótesis.....
- 3.4 Población y muestra.....
- 3.5 Instrumentos de recolección de datos.....

CAPÍTULO IV

PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

- 4.1 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....
- 4.2 PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS.....
- 4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....
- 4.4 ADOPCIÓN DE LAS DECISIONES.....

CONCLUSIONES.....

RECOMENDACIONES.....

BIBLIOGRAFÍA.....

ANEXOS.

- Matriz de consistencia.
- Encuestas por cuestionario para docentes.
- Encuesta por cuestionario para alumnos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Problema general

¿En qué medida la Gestión Educativa se relaciona con la Calidad de la Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002?

1.1.2 Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional que se realiza en la Facultad de Educación con la Calidad de Formación Profesional de los Alumnos?
- b. ¿Cómo es la relación de la Gestión Administrativa con la calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación?
- a. ¿En qué medida la Gestión Curricular tiene relación con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Analizar la Gestión Educativa para determinar su relación con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002.

1.2.2 Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre la Gestión Institucional y la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.
- b. Explicar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.
- c. Conocer si existe relación entre la Gestión Curricular y la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Justificación Temporal.- Esta Investigación se realiza porque existe la necesidad de solucionar el problema del bajo nivel de calidad de los egresados de la Facultad de Educación de la UNSACA ya que en los últimos años se ha visto severamente cuestionada, por los directores de las instituciones Educativas, por cuanto no se desempeñan demostrando eficiencia profesional .

1.3.2 Justificación Metodológica.- Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación una vez demostrado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

1.3.3 Justificación Teórica.- El resultado de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya que se estaría demostrando la relación que existe de manera constante entre las variables Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional.

1.4 ALCANCES

1.4.1 Alcance Espacial.- El trabajo de investigación se realiza en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión" de Huacho.

1.4.2 Alcance Temporal.- Para realizar la presente investigación se ha tomado como referencia el año 2002, es decir, las mediciones de las variables Gestión Educativa y la Formación Profesional que se han obtenido durante el desarrollo de los dos semestres que corresponden a dicho año.

1.5 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis general

La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA 2002.

1.5.2 Hipótesis específicas

- a. La Gestión Institucional que se realiza en la Facultad de Educación tiene relación directa con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.
- b. La Gestión Administrativa está en relación directa con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.
- c. Existe relación directa entre la Gestión Curricular que se lleva a cabo en la Facultad de Educación y la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.

1.6 IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

1.6.1 Identificación de variables

Gestión Educativa (V_i) y Calidad de Formación Profesional (V_d).

1.6.2 Clasificación de las variables

a) $V_i = V_1$: Gestión Educativa

Indicadores:

- Gestión Institucional.
- Gestión Administrativa.
- Gestión Curricular

b) $V_d = V_2$: Calidad de Formación Profesional

Indicadores:

- Formación General.
- Formación Profesional Básica.
- Formación Profesional Especializada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha revisado diversos trabajo de investigación que refieren estudios sobre las variables que estamos investigando, cada uno de ellos tienen elementos significativos muy importantes para el presente estudio, por lo que, creemos conveniente adjuntarlos como antecedentes teóricos.

- a. GARCÍA HOZ, Víctor y MEDINA, Rogelio, en su libro "Organización y Gobierno de Centros Educativos" publicado en 1986, sostiene que, uno de los grandes factores esenciales del gobierno de las instituciones educativas en la organización y por consiguiente se le debe prestar mayor atención.
- b. HERMIDA Jorge y otros, en su libro "Administración" publicado en 1996 trata de la importancia y utilidad de la Administración Estratégica para la conducción de las Instituciones Educativas, y plantea también que los procesos de gestión deben desarrollarse estratégicamente.
- c. ALVARADO OYARCE, Otoniel, en su libro "Gestión Educativa. Enfoques y Procesos" publicado en 1998, trata acerca de la distinción de los términos: Administración, Gestión y Gerencia, así como de los diversos enfoques de gestión, poniendo mayor énfasis en el enfoque gerencial.
- d. Consorcio de Centros Educativos del Perú, en su libro "Hacia la Calidad de la Educación" publicada en 1995, destaca la importancia que tiene la formación profesional en la calidad de la educación, y así mismo del constante perfeccionamiento que logra el profesor para mejorar su desempeño laboral.
- e. DELORS, Jacques, en su libro "La educación, encierra un tesoro" publicado en 1996, trata esencialmente de los cuatro pilares de la Educación. De la educación básica a la universidad, el personal

docente en busca de nuevas perspectivas, como tomar decisiones en educación, entre otros.

- f. Comisión de Reestructuración Curricular de 1990.- El Plan Curricular, publicado en 1990, describe las deficiencias más comunes de la formación profesional a manera del diagnóstico, encontrándose que las denominaciones de las especialidades no tienen relación con los planes de estudio, ni con los requerimientos del mercado laboral.
- g. Comisión de Reestructuración Curricular de 1998. En el Plan Curricular dado a conocer en 1998 se determina que la formación profesional es deficiente por varios factores, siendo el más significativo la mala gestión de las autoridades en cuanto a política de capacitación y perfeccionamiento del personal docente.

Asimismo se determina que la formación profesional no tiene relación directa con las necesidades de la población educativa, ya que existe deficiencias en el desempeño profesional de los egresados.

- h. Comisión de Evaluación Curricular de 1999.- En su informe técnico dado a conocer en diciembre de 1999, concluye que la media del rendimiento académico de los alumnos es de 13 en los semestres 99-I y 99-II, significando esto que la formación profesional en la Facultad de Educación es de nivel regular.

2.2 BASES TEÓRICAS

I POLÍTICA DE GESTIÓN EDUCATIVA

1.1 DEFINICIONES BÁSICAS

Antes de definir el concepto de política educativa, es conveniente anotar algunas ideas puntuales acerca de política en términos genéricos, así como de educación, para una mejor didáctica y comprensión.

1.1.1 Definición de política

Según la Real Academia de la Lengua Española, política es: Arte, doctrina u opinión referente al gobierno de los estados, o también actividades de los que rigen o aspiran a regir los asuntos públicos.

Nos interesa la idea de política como doctrina de gobierno y actividades que rigen los asuntos públicos.

Teniendo como base estas anotaciones podemos decir, que política es el conjunto de decisiones de gobierno que los funcionarios públicos toman para administrar el país.

1.1.2 Definición de educación

Existen numerosos conceptos de educación, tanto como autores, que la han definido en las diferentes épocas de la historia de la humanidad. Pero como no es propósito del presente estudio, abundar en definiciones, sólo vamos a citar algunas de ellas.

Para Emilio BARRANTES, “la educación es un proceso de humanización por excelencia. Entre profesores y alumnos - los unos dignos de los otros - se genera un vínculo de comunicación cordial para la comprensión, el estímulo y la mejora humana”.¹

Según Juan RIVERA PALOMINO, “la educación es un proceso social e histórico, que se da en una sociedad determinada - formación socioeconómica - en un periodo o momento histórico determinado. Se procesan en contextos sociohistóricos concretos que son los que le otorgan un significado, características y funciones específicas”.²

En opinión de Jorge CAPELLA “la educación es un proceso de emancipación, mediante el cual los sujetos y los pueblos dejan de ser menos individuos para convertirse en agentes de su propio destino, gracias a su capacidad transformadora”.³

Según la Nueva Ley General de Educación 28044, la educación es concebida como un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a

¹: Citado por GALLEGOS, J. En Política y descentralización educativa. 2000 pág. 28

²: Ibíd.

³: Ibíd. pág. 29

los largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de la cultura y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad.

El Programa Estratégico Nacional de Desarrollo Curricular (Diseño Curricular Básico del 2004), concibe la educación como un proceso personal, social y cultural por el cual las personas se desarrollan en forma integral, cooperativa y armónica, en beneficio personal y de su grupo social.

Unificando los conceptos previos podemos decir que la educación es un proceso socio cultural de formación y transformación integral y continua del hombre considerado como unidad multidimensional, para su desenvolvimiento pleno en la sociedad. Es multidimensional porque a través de la educación se busca desarrollar las potencialidades biológicas, sociales, psicológicas y espirituales del ser humano.

1.1.3 Definición de política educativa

Si la política es un conjunto de decisiones de gobierno para administrar los asuntos públicos, y siendo la educación un asunto de carácter público que consiste en formar y capacitar al hombre para su desarrollo personal y ser útil a la sociedad, entonces política educativa será, el sistema de decisiones gubernamentales destinadas a regular y normar las actividades educativas en un país, de tal manera que éstas estén estrechamente relacionadas con los grandes objetivos nacionales.

Al respecto diversos autores señalan lo siguiente:

Otoniel ALVARADO OYARCE, nos dice: “La política educativa debe entenderse, como el conjunto de orientaciones prioritarias y lineamientos o directrices que da el gobierno a través de sus instancias respectivas para normar y promover el desarrollo educativo nacional y por ende el desarrollo humano del país, condición características de nuestros tiempos.”⁴

1: ALVARADO, O. Política educativa. 1999 pág. 1

Eduardo LEÓN ZAMORA, afirma que la política educativa: “es un conjunto de orientaciones, criterios, estrategias y contenidos, que se plasman a través de leyes, planes nacionales y programas. Expresa una intención y una voluntad política de orientar el proceso educativo hacia determinados fines. Se basa en un diagnóstico y conceptualización de los problemas educativos del país. Para su ejecución establecen canales y mecanismos de concretización en el sistema educativo.”⁵

Para David PINEDA TANTARUNA, la política educativa: “Comprende las directrices generales que han de orientar la acción educativa, o sea, estas directrices se refiere a los fines que debe cumplir la educación como institución social y se inspira en el sistema de valores de la sociedad que pretendemos formar”⁶

Según Juan GALLEGOS ALVAREZ, política educativa es: “El cuerpo de principios, decisiones y acciones pertinentes que orientan el desarrollo de la educación en un periodo de gobierno para el logro de una situación deseable, en concordancia con los postulados de la legislación general y los niveles socioeconómicos y culturales de la sociedad.”⁷

Tomando como base estas definiciones, podemos decir que política educativa es el conjunto de decisiones de gobierno que toman las autoridades del sector educación para orientar y dirigir las actividades y funciones que deben desarrollarse en todo el territorio nacional para cumplir con los objetivos educativos formulados en concordancia con los grandes fines de la nación.

La política educativa, como conjunto de criterios y principios doctrinarios y normativos que regulan y orientan las actividades educativas de un país, en un periodo de gobierno, deben estar en íntima correspondencia con las aspiraciones sociales y culturales de la sociedad.

La política educativa como decisión gubernamental para el sector de educación, de la que depende el desarrollo del país, es el instrumento

⁵: LEÓN, E. Educación ciudadana, un concepto de política educativa. 1997. pág. 95

⁶: PINEDA, D. Administración educativa para el cambio. 1998. pág. 30

⁷: GALLEGOS, J. Política y descentralización educativa. 2000 pág. 45.

valioso y decisivo para formar las nuevas generaciones que tendrán a su cargo la conducción del país, por ello supone formularlos objetiva y pertinentemente.

Así por ejemplo, si las decisiones de políticas, están desvinculadas de la realidad educativa nacional, y no son flexibles ni pertinentes a las exigencias de la población no podrán ser eficientes.

1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA

- a) **Es objetiva.-** En virtud a esta característica debe responder a las necesidades educativas concretas de la sociedad, es decir, no ser demagógicas o politizadas.
- b) **Es continua.-** Necesariamente la política educativa debe ser estable en el tiempo y tener secuencia con las anteriores, y de esta manera aprovechar los logros alcanzados por gobiernos anteriores y no se pierdan lo ya avanzado.
- c) **Es factible.-** Las decisiones de gobierno que se tomen para normar las actividades educativas deben estar en relación a los recursos con los que se cuentan para el sector educación.
- d) **Es flexible.-** La diversidad sociocultural de la sociedad peruana exige mayor flexibilidad en la política educativa, de tal manera que su aplicación sea conexas a esta realidad.
- e) **Es dinámica.-** Significa esta característica que la política educativa debe estar en constante cambio y reajuste, en estrecha correspondencia con las nuevas exigencias de la sociedad.
- f) **Es ética.-** Las decisiones de política en el sector educativo deben estar dentro del marco de la ética, es decir, aún cuando existan intereses políticos y económicos muy arraigados, estas no deben ser contrarios a la moral ni a las buenas costumbres.
- g) **Es desconcentrada.-** Su aplicación supone la presencia de numerosos organismos públicos dependientes del Ministerio de Educación instalados en todo el territorio nacional.

Estas características, definen en esencia la naturaleza de la política educativa, su razón de ser y las condiciones para su aplicación a nivel nacional y local, destacando que si no se toman en cuenta al momento de formularlas, difícilmente podrán lograrse los objetivos y metas que se pretende alcanzar con su aplicación.

1.3 FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA

La política educativa como sistema de normas y principios que guían y orientan la labor educativa de un país, se sustenta sin duda, en un cuerpo doctrinario y filosófico, ya que su matriz (política de gobierno) se circunscribe dentro de una concepción doctrinaria.

Otoniel ALVARADO OYARCE nos dice. “Cualquier política se concibe, tomando en cuenta tres orientaciones básicas dentro de otras, y que se podrían formular en tres interrogantes: “PARA QUÉ”, el “QUÉ” y el “CÓMO”, en tal sentido las fuentes filosóficas que sustentan estas inquietudes se pueden inscribir en: ⁸

El Humanismo : El “PARA QUE”

EL Racionalismo : El “QUE”

El Constructivismo : El “COMO”.

El Humanismo: Según esta doctrina filosófica, el ser humano es el eje central de toda iniciativa y actividad política, y por ende de la política educativa, es decir, toda la actividad que se realiza en el marco de la política educativa debe orientarse a buscar el desarrollo y progreso del hombre como agente mas importante de la sociedad. Por ello la pregunta “¿para qué?”, supone dirigir los esfuerzos para lograr objetivos claros y definidos en pos del bienestar de la humanidad.

El Racionalismo: Según esta posición, el fundamento de la política educativa radica en que los educandos o personas en formación, desarrollan sus

⁸: ALVARADO, O. Política educativa. 1998 pág. 4

potencialidades cognitivas en base a razonamientos y construcciones mentales, relacionadas directamente con la realidad.

Sin duda la construcción de nuevos conocimientos, mediante la combinación de conceptos, juicios y razonamientos, supone poseer información previa. Y en ello, es precisamente donde se fundamenta los postulados del razonamiento.

El Constructivismo: Actualmente la educación peruana ensaya el Nuevo Enfoque Pedagógico: El Constructivismo, según el cual el alumno aprende haciendo y actuando como protagonista de su propio aprendizaje.

Como afirma Otoniel ALVARADO OYARCE: “Muchos mecanismos intervienen en la construcción de este conocimiento, fundamentalmente la acción del sujeto sobre el medio y la respuesta de este medio a la acción del sujeto, es decir el establecimiento de un diálogo entre el individuo y el medio: Para lo cual existen mecanismos de construcción en el interior del sujeto, los que se encargan de acomodar el conocimiento en su propia organización de pensamiento.”⁹

En nuestro país el constructivismo constituye una corriente amplia de enfoques que se sustenta en los trabajos de reconocidos autores como: Vigotsky y su teoría Socioculturalista; Piaget y su teoría Psicogenética; Ausubel y teoría del Aprendizaje Significativo; Brunner y su teoría del Aprendizaje por descubrimiento; Gardner y su teoría de Las Inteligencia Múltiples; Novak y su teoría de los Mapas conceptuales, y otros.

1.4 NIVELES DE POLÍTICA EDUCATIVA

La política educativa para materializarse concretamente en el educando y demás agentes de la educación, debe pasar por varios niveles, es decir, nacional, regional, local e institucional.

La promulgación de la Ley N° 27867 ha permitido valorar con mayor precisión los alcances de la política educativa regional.

Veamos como se expresa la política educativa en cada uno de estos niveles:

1.4.1 Política educativa nacional

⁹: ALVARADO, O. Política educativa. 1998 pág. 5

Son decisiones de gobierno que se toman en base al Sistema Educativo Nacional, y que guían las actividades educativas en todo el territorio nacional. Tiene como instrumento normativo a la Constitución Política del Perú, la Ley General de Educación y demás normas específicas preexistentes. Se diseña y formula teniendo en cuenta el Diagnóstico de la Realidad Educativa Nacional y sirve de matriz de los demás niveles de concreción de la política educativa.

La actual Política Educativa Nacional, es materia de severas críticas, debido a que no responde a las necesidades reales de la población ni es pertinente a los actuales retos y desafíos del escenario mundial.

1.4.2 Política educativa regional

Está constituido por el conjunto de normas, leyes y principios rectores que guían las acciones académicas y administrativas en una determinada región. Tiene como instrumento normativo la política educativa nacional, el artículo 47º de la Ley de regionalización, donde se habla de las funciones específicas de los gobiernos regionales en materia de educación y el Diagnóstico de la Realidad Educativa Regional, es decir, las características, sociales y culturales de los habitantes de cada región.

Sirven como directrices o lineamientos para la formulación de la política a nivel local. Los encargados de formularlas son los gobiernos regionales.

1.4.3 Política educativa local

Son las decisiones de gobierno en materia educativa que se formulan a nivel Provincial y Distrital para normar y guiar las actividades educativas dentro de su jurisdicción. Corresponden a las UGELs su formulación y aplicación. Tienen como base normativa a la Política Educativa Regional y las normas legales específicas correspondientes.

Sirven de marco político normativa para la gestión y dirección de las Instituciones Educativas, y para que estas puedan formular sus políticas institucionales. Tiene como instrumento operativo al Diagnóstico de la Realidad Educativa Local.

1.4.4 Política educativa institucional

Son las que se formulan a nivel de las Instituciones Educativas, para normar y guiar las actividades académicas y administrativas que conduzcan a su funcionamiento y desarrollo. Estas deben guardar íntima relación y coherencia con la política educativa en los demás niveles superiores y sobre todo con toda la normatividad vigente en materia educativa.

1.5 PLANES EDUCATIVOS

La existencia inevitable de numerosos y conocidos problemas como escasez de recursos, bajo presupuesto, bajas remuneraciones, carencia de medios y materiales didácticos, deficiente capacitación docente, bajo nivel de aprendizaje, etc., ha generado el diseño y elaboración de planes y programas alternativos, en diferentes épocas de gobierno, muchas veces solo como posturas políticas o poses demagógicas, sin posibilidad de aplicación práctica en correspondencia con la realidad.

Las leves modificaciones del Sistema Educativo Peruano, no ha tenido significación trascendente, aún cuando los nuevos enfoques planteados son interesantes y prometen inyectar serias dosis de cambios positivos para la educación nacional.

En los últimos doce años se han presentado diversos planes educativos, pero los resultados no han sido los esperados. A continuación los reseñamos sucintamente:

Plan Educativo de 1990

Este Plan fue concebido con el nombre de: “Por una Educación de Calidad para todos”.

Lineamientos generales:

1. La educación debe atender las necesidades básicas de la población escolar en extrema pobreza.
2. La educación debe propiciar la práctica de la democracia.
3. La educación es fundamental en el proyecto de crecimiento y desarrollo.
4. La educación debe coadyuvar a la articulación del país.

5. La educación debe contribuir al respeto de los valores y derechos humanos.

Este plan no fue ejecutado debido a la renuncia de los responsables.

Plan Educativo de 1991

Denominado “Plan de Desarrollo de la Educación 1991 – 1995”

Este Plan resumía y traducía exactamente la política general del gobierno de turno.

Objetivos generales:

1. Mejorar la calidad y la eficiencia.
2. Democratizar la educación.
3. Moralizar y modernizar la administración.
4. Racionalizar el uso de recursos y diversificar fuentes de financiamiento.
5. Desarrollar programas de bienestar para el magisterio y personal administrativo.
6. Impulsar la transferencia e innovación tecnológica.
7. Mejorar los servicios de los organismos públicos descentralizados.

La mayoría de los objetivos de este plan no fueron logrados debido a la falta de difusión significativa.

Plan Educativo de 1992

El Plan fue denominado “De la Modernización Educativa”, entre sus intenciones tenía privatizar la educación, la pérdida de la gratuidad de la enseñanza y la reforma curricular. Tuvo como marco legal al Decreto Ley N°: 669 y otros dispositivos conexos.

Este Plan no se concretó ya que despertó una reacción de rechazo inmediato por parte de la población, y además porque no era compatible con la realidad nacional y las aspiraciones del pueblo peruano.

Plan Educativo de 1993

El Plan de 1993 fue elaborado con el propósito de lograr la calidad de la educación considerando todos los aspectos que comprende y los elementos que forman parte de ella. Contenía ocho programas estratégicos:

1. Calidad de educación.
2. Desarrollo del educador.
3. Educación en actividades económicas.
4. Optimización de la administración educacional.
5. Nuevo modelo de gestión escolar.
6. Infraestructura y equipamiento.
7. Proyectos prioritarios.
8. Participación de los medios de comunicación en la tarea educativa.

Razones de naturaleza política impidieron que estos programas se lleven a cabo, aún cuando los técnicos del Ministerio de educación desplegaron grandes esfuerzos.

Plan Educativo de 1994

Este plan tuvo como instrumento base el Diagnóstico Educativo Nacional, auspiciado por el Banco Mundial. Se denominó: “Plan de Mejoramiento de la Calidad Educativa”, cuyos propósitos fueron:

1. Reforma curricular.
2. Capacitación magisterial.
3. Construcción y rehabilitación de centros educativos.
4. Elaboración y distribución gratuita de textos y otros materiales educativos.
5. Modernización de la administración de la educación.

Este plan educativo es el que se viene implementando y aplicando hasta la actualidad, pero con ciertas limitaciones que son propias de nuestra disímil realidad educativa nacional. Sirvió de plataforma técnica para la obtención de préstamos de entidades financieras internacionales.

Plan Educativo de 1995

En el año 1995 se elaboraron dos planes educativos. Analicemos cada uno de ellos:

PRIMER PLAN

Este primer plan fue publicado con el nombre de: “Política de Desarrollo Educativo 1995”, basado normativamente en la constitución Política de 1993.

Lineamientos generales:

1. El mejoramiento de la calidad de la educación.
2. La revaloración de la carrera docente.
3. Dotación de infraestructura educativa moderna.
4. Modernización de la administración educativa.
5. Mejoramiento de la equidad educativa mediante programas sociales de compensación.
6. Potenciación de la formación técnica.

Este plan tuvo muchas limitaciones, pero pudo lograr sus propósitos.

SEGUNDO PLAN

En este mismo año el gobierno también diseñó otro plan para el periodo 1995 – 2000, al que denominó “Quinquenio de la Creatividad y Excelencia Educativa”. Se basó en cinco principios fundamentales:

1. Educación ética.
2. Educación para el desarrollo humano.
3. Educación para el trabajo.
4. Educación para todos.
5. Educación concordante con la realidad.

Este plan al igual que los otros anteriores, no tuvo el éxito esperado, ya que todos, solo han sido recetas o propuestas esbozadas dentro del marco de una política de lucha por el poder, es decir, como expresiones demagógicas totalmente desligadas de la realidad, y mas aún, jamás estuvieron acompañadas de una política económica, capaz de crear las condiciones sociales para el desarrollo de una educación de calidad.

Como afirma Juan GALLEGOS ALVAREZ: “De nada vale perfilar rutas para mejorar nuestra educación, si no existe un Plan de Desarrollo de la Educación de largo alcance, en la que se insertan medidas de corto plazo, donde cada ministro vaya tomando parte para darle continuidad y consistencia a la labor educativa, en la que intervengan los actores sociales: el Estado, la sociedad civil, los sujetos de la educación como educadores y educandos”.¹⁰

1.6 ANÁLISIS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA DE LOS ÚLTIMOS DOS GOBIERNOS

1.6.1 Política educativa en el periodo de 1990

Este periodo se caracteriza por las propuestas innovadoras de la entonces Ministra de Educación Gloria HELFER. La propuesta mas importante fue “Por una educación de calidad para todos” diseñado por denominado “Grupo de los 100” conformado por profesores.

Lineamientos de política:

- a. Mediante R. M. 109 – ED se norma y recomienda la innovación y flexibilización de los programas curriculares.
- b. La jornada pedagógica en los Centros Educativos debe ser programada obligatoriamente.
- c. Se implementa el programa de emergencia “La escuela defiende la vida”. Se brinda desayuno escolar para un millón trescientos mil alumnos y se le otorga pasaje gratuito.
- d. Se inicia la campaña de moralización: “Ahora si por el Perú”.
- e. A través del D. S. N° 029 – ED se norma y crea los Consejos Educativos como órganos de participación democrática en las instituciones educativas estatales.

1.6.2 Política educativa en el periodo de 1991

La política educativa de este periodo estuvo basado en el “Plan de desarrollo educativo 1990-1995”. Desempeñaron el cargo de ministro de

¹⁰: GALLEGOS, J. Política y descentralización educativa. 2000 pág. 103.

educación Oscar DE LA PUENTE RAIGADA y Augusto ANTONIOLI respectivamente.

Lineamientos de política:

- a. Se promulga el Decreto Legislativo 699 al amparo de las facultades legislativas otorgadas por el Parlamento. Este dispositivo norma y promueve la privatización de la educación, a través del mecanismo legal denominado: “Cesión de Uso de los Centros Educativos Estatales o promotores (persona jurídica o natural) incluyendo la fuerza armada.

Esta norma legal fue severamente criticada por la colectividad, por ello se la derogó mediante Ley N°: 25394.

- b. Se emitió el Decreto supremo N° 035 – ED que norma la modificación de la Estructura Orgánica del Ministerio de Educación. Igualmente fue derogado.

1.6.3 Política educativa en el periodo 1992

El ministro Augusto ANTONIOLI continuó hasta Abril de ese año y luego le sucedió Alberto VARILLAS. Las acciones de gestión en este sector tienden a renovarse y tienen como matriz a la reforma educativa chilena de ese año. Esto sustenta y viabiliza la aplicación y vigencia del D. Leg. N° 699, para ello se acude a asesores internacionales, que además servirían de base para la emisión de dispositivos afines que posteriormente realizaría el ministro VARILLAS.

Lineamientos de política educativa:

- a) Se promulga la Resolución Ministerial N° 0117 – ED que norma la nueva Estructura Orgánica del Ministerio de Educación, la misma que se concreta en el Decreto Ley N° 25762.

Este dispositivo es diferente a los anteriores, modifica especialmente los órganos de línea, y se destacan significativamente los procesos de diseño curricular, supervisión, evaluación, investigación y participación en la comunidad.

Mediante D. S. N° 04 – 92 – ED se aprueba su Reglamento, vigente hasta 1995.

- b) Se emite la R. M. N° 0215 – 92 – ED que norma la Racionalización del Personal Administrativo y docentes de los Centros y Programas Estatales de Lima y Callao.
- c) Mediante Decreto Ley N° 25951 se norma las acciones de Promoción a la Educación Rural.
- d) Se promulga los Decretos Leyes N° 26011, 26012 y 26013 mediante los cuales se norma la transferencia a la comunidad de las responsabilidades educativas (COMUNED).

1.6.4 Política educativa para el periodo 1993

Este periodo fue conocido como “Año de la Modernización Educativa”. Fueron Ministros de Educación Alberto VARILLAS y Raúl VITOR ALFARO, sucesivamente.

Las coyunturas políticas, económicas y de críticas a las normas educativas vigentes y sobre todo la preocupación del gobierno por la aprobación de una nueva constitución, no permitieron aplicar una política educativa acorde con los intereses nacionales.

Lineamiento de política:

- a) Se inició una política decidida de construcción de colegios que generó gran expectativa en la población. Estas obras estuvieron a cargo del INFES (Institución Nacional de Infraestructura Educativa).
- b) Se elabora el Diagnóstico General de la Educación, financiado y asistido técnicamente por el Banco Mundial, PNUP, GTZ, UNESCO Y el OREAL. Este diagnóstico permitió concluir que la educación se encontraba en 35% del nivel de calidad, recomendando las siguientes acciones: Mejorar la Articulación entre Inicial y Primaria, Invertir en textos escolares, Capacitar a los docentes, Ampliar la infraestructura, equipos y currículo.

- c) Mediante R. M. N° 710 – 93 – ED, se aprueba el Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD).
- d) Se extiende el Programa de Alimentación Escolar (PAE) a las zonas mas necesitadas.

1.6.5 Política educativa para el periodo 1994

Es un periodo caracterizado por una política educativa orientada plenamente a lograr la Calidad y la Modernización Educativa a través de un conjunto de programas. Fueron ministros en este periodo: Raúl VITOR, Jorge TRELLES y Pedro VILLENA, sucesivamente.

Los programas educativos del gobierno tuvieron financiamiento nacional e internacional. Las acciones mas significativas fueron buscar la calidad educativa en todos los niveles y modalidades, mediante la producción y distribución gratuita de textos escolares, materiales y equipos, capacitación docente e infraestructura educativa.

Lineamientos de política:

- a) Mediante el Decreto de Urgencia N° 094 – 94 – ED se crea el Programa Especial de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Peruana (MECEP).
- b) Se inicia el Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD) siendo los responsables de su conducción y ejecución los denominados entes ejecutores.
- c) Se emite la R. M. N° 0796 – 94 – ED, que aprueba y norma el Programa de Articulación de Educación Inicial 5 años y Primer Grado de Primaria, que debe aplicarse a partir de 1995 a nivel nacional. Esta norma tuvo como base la R. M. N° 085 – 94 – ED.
- d) Se realiza el Censo Escolar que tuvo como resultado una cifra de 520 mil niños de 6 a 9 años que no sabían leer ni escribir.
- e) Se lleva a cabo el censo de peso y talla y se obtiene como resultado, que el 48% padecía de desnutrición crónica.

- f) Se implementa y desarrolla el Programa de Apoyo Social a la Educación (PASE), entregando desayuno escolar, buzos, calzados, mochilas, etc.
- g) Mediante Decreto Supremo N° 048 – 94 – ED se autoriza a los Centros Educativos la realización de Actividades económicas para la obtención de ingresos y atender con ellos las necesidades básicas.
- h) Se deroga los Decretos Bases que norman la Municipalización de la Educación, mediante Ley N°: 26325.

1.6.6 Política educativa en el periodo 1995

Tiene como propósito modificar la Educación Básica, comenzando por el Nivel Primaria. Prueba de ello es que se empieza a desarrollar el enfoque pedagógico centrado en el alumno. Fueron ministros en este periodo: Pedro VILLENA y Dante CÓRDOVA.

Lineamientos de política:

- a) Se emite el Decreto Supremo N° 051 – 95 – ED que norma la Organización Interna y Funciones Generales de los Órganos del Ministerio de Educación. Se crean los Viceministerios de Gestión Pedagógica y de Gestión Institucional.
- b) Mediante R. M. N° 292 – 95 – ED se otorga facultades a los directores de los Centros Educativos para que autoricen licencias con goce de remuneraciones por fallecimiento de cónyuges, hijos, padres y hermanos.

1.6.7 Política de gobierno en el periodo 1996

La política educativa tuvo como marco doctrinario al Plan Político de 1995 – 2001.

Las estrategias del gobierno estuvieron orientadas a fortalecer y consolidar la Gestión de los Centros Educativos Estatales. Se continuó con la capacitación docente, mejoramiento de la formación docente, ampliación de la infraestructura y reestructuración del Ministerio de Educación.

Lineamientos de política:

- a) Se promulga el Decreto Legislativo N° 882 – 96 – ED, referida a la Ley de Promoción de la Inversión Privada en la Educación.
- b) Se emite la R. M. N° 0016 – 96 – ED con el que se norma la Gestión y Desarrollo de las Actividades en los Centros y Programas Educativos.
- c) Mediante Decreto Supremo N° 002 – 96 – ED se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.
- d) Mediante D. S. N° 004 – 96 – ED se delimita el ámbito jurisdiccional de los Órganos Desconcentrados, de las Direcciones de Educación de Lima y Callao y de las USES.

1.6.8 Política educativa para el periodo 1997

Este periodo se caracteriza por la Propuesta Educativa referida a la nueva estructura del Sistema Educativo Peruano.

Esta propuesta plantea como estrategia para modernizar la educación peruana y lograr la calidad de la educación, la Reforma de la Educación Secundaria y el Bachillerato, basado en la experiencia española de 1992.

Lineamientos de política educativa:

- a) Por Decreto Supremo N° 004 – 97– ED Se aprueba el Reglamento de Autorización de Funcionamiento de Institutos y Escuelas Superiores Particulares.
- b) Se emite la Resolución Ministerial N°: 284 – 97 – ED, que determina y precisa los requisitos para la presentación del Proyecto Institucional de Educación Superior.
- c) Mediante R. M. N° 285 – 97 – ED se aprueba el formato de declaración jurada de actualización de datos que deben presentar los Institutos de Educación Superior.
- d) Se implementa el Seguro Escolar Gratuito para alumnos comprendidos entre 3 y 18 años de edad.

1.6.9 Política educativa para el periodo 1998

Los propósitos de la Política Educativa en este periodo, en el que fue ministro de educación, Felipe GARCÍA ESCUDERO, está orientado a buscar la Modernización del Sistema Educativo Peruano, a través de la aplicación de un conjunto de medidas estratégicas como la presencia del bachillerato y el reemplazo de la metodología tradicional por la metodología activa:

Lineamientos de política:

- a) Mediante Decreto Supremo N° 002 – 98 – ED se aprueba el Reglamento de Reconocimiento de Asociaciones Educativas como entidades sin fines de Lucro.
- b) Por Decreto Supremo N° 003 – 98 – ED se aprueba el Reglamento que norma el otorgamiento de títulos profesionales en los Institutos y Escuelas Superiores Particulares.
- c) Mediante R. M. N° 289 – 98 – ED, se autorizó la aplicación del Plan Piloto de Experimentación en la Centros Educativos del Estado.
- d) Se emite el Decreto Supremo N° 020 – 98 – ED, que reglamenta la participación de las APAFAS en los Centros Educativos Públicos.
- e) Mediante Resolución Ministerial N° 711 – 98 – ED se determina el modelo de estatuto que regirá a las Asociaciones de Padres de Familia de los Centros Educativos Públicos.
- f) Por Resolución Ministerial N° 750 – 98 – ED Se aprueba la Comisión de Concurso Público a Nivel Nacional para Nombramiento de Docentes, de acuerdo a la Ley N° 26974.

1.6.10 Política educativa para el periodo 1999

En este periodo se mantuvo como ministro de educación a Felipe GARCÍA ESCUDERO. Se continúa con el Proyecto de Bachillerato iniciado

en el periodo anterior, para ello se selecciona 200 colegios entre privados y estatales.

Igualmente, con el mismo propósito de mejorar la calidad de la educación se amplió la aplicación del Nuevo Enfoque al Nivel Secundaria y por ello se siguió desarrollando el PLANCAD y se implementó el PLANGED, para capacitar al personal directivo.

Los directores de los Centros Educativos demostraron preocupación por elaborar el Proyecto Educativo Institucional, así como su Proyecto Curricular de Centro.

Lineamientos de política:

- a) Mediante R. M. N° 497 – 99 – ED, se aprueba el Reglamento del Plan Piloto para la Implementación del Bachillerato.
- b) Se emite la Resolución Ministerial N° 225 – 99 – ED Que aprueba el Programa Curricular Básico del Tercer Ciclo, es decir, para el 5to y 6to grado de Educación Primaria, la misma que se aplicó en todo el país.

1.6.11 Política educativa para el periodo 2000

Este periodo se caracteriza por nuevos cambios e innovaciones que se introducen en la política general del gobierno. El ministro de educación para esta gestión fue Federico Salas GUEVARA SCHULTZ, y dentro de su administración se emite resoluciones ministeriales trascendentes para la modernización del Sistema Educativo Peruano. Así por ejemplo se emiten las Resoluciones Ministeriales N° 710-2000-ED, que contiene la aprobación del Currículo Básico de Formación Docente para Especialidad de Educación Primaria, designándose en esta misma norma los Institutos Superiores que participarán en la construcción de la mencionada propuesta curricular.

Otra norma educativa importante emitida en este periodo es la Resolución Ministerial N° 708-2000-ED, referida a los padres de familia en el Control y Puntualidad del Personal Docente y Administrativo de los Centros Educativos ubicados en las zonas rurales. En esta misma fecha se aprueba la Resolución Ministerial N° 709-2000-ED, que reglamenta la Captación,

Administración y Destino de los Ingresos recaudados directamente por los Centros y Programas Educativos Públicos.

Por la importancia y trascendencia que tiene el Nuevo Currículo Básico para la Formación de Docentes de la Especialidad de Educación Primaria, anotamos los puntos que lo caracterizan:

1. Un currículo por competencias, que promueva una formación más integral al incluir contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.
2. Una orientación social intensa a lo largo de toda la carrera, en la que se especifican momentos de contacto e interrelación con la comunidad local. Se privilegia una intensa formación en valores y se introduce al análisis de la sociedad global que empieza a envolvernos a todos.
3. En el terreno académico, se parte de las necesidades educativas de la población, equilibrando la teoría con la práctica, que se mantienen en permanente interacción desde el comienzo de la carrera. De este modo, la práctica realimenta el estudio teórico y le sirve de comprobación. Además motiva y hace tomar conciencia tempranamente de la propia vocación o de la falta de ella.
4. La formación y la investigación, es al igual que la práctica docente, uno de los pilares permanentes de la carrera.
5. Los contenidos se trabajan integralmente desde dos perspectivas:
 - a. Se articulan en áreas interdisciplinarias.
 - b. Se introduce la transversalidad, que son temas problemáticos que se tratan en todas las áreas curriculares.
6. La forma como se concibe el rol del docente y el rol del alumno privilegia el aprendizaje y la acción de los estudiantes.
7. La propuesta curricular busca intensamente la pertinencia, siendo diversificable para atender las diferencias geográficas,

económicas, sociales, lingüísticas y culturales de las poblaciones atendidas.

8. El Currículo Básico de Formación Docente incluye una formación cuidadosa de tipo intercultural, de género ambiental, en derechos humanos y similares.
9. La propuesta asegura una adecuada distribución del tiempo y del espacio en el aula, de tal modo que se posibilite una reflexión prolongada, una comunicación eficiente entre todos, un trabajo de grupo eficaz, es decir, no permite ni las horas impares que se fraccionan exageradamente, el tiempo, ni carpetas bi o multipersonales, que impidan la dinámica propia de los métodos activos.
10. Se ha diseñado en función de la nueva estructura y dinámica del currículo de Primaria de Menores y presenta canales de actualización permanente.

Igualmente la norma presenta un conjunto de virtudes y perfiles profesionales que debe poseer el docente de educación primaria, que son los siguientes:

1. Ser capaz de esforzarse cada día por ser más persona.
2. Mantenerse actualizado en los hechos relevantes del acontecer nacional e internacional.
3. Articular e integrar el quehacer del aula con la comunidad.
4. Planificar su quehacer, es decir:
 - a. Precisar su punto de partida y su horizonte posible.
 - b. Precisar y articular los elementos con que cuenta en las diversas tareas que tiene que realizar.
 - c. Buscar y promover la participación de sus propios alumnos, la de los padres de éstos y la de la comunidad.

5. Manejar instrumentos que le permitan evaluar procesos y resultados, a fin de retroalimentar el conjunto y asegurar la pertinencia oportunamente.

1.6.12 Política educativa en el 2001

En el 2001 el gobierno a través del Ministerio de Educación, publicó los lineamientos generales de Gestión Educativa para el quinquenio 2001 – 2006.

Los lineamientos de política que formularon para este periodo de gobierno fueron los siguientes:

- a) La tarea primordial de la educación es formar ciudadanos que abarquen fines y convicciones democráticas y produzcan bienestar.
- b) Responder simultanea y exitosamente a los retos que plantea el proceso de globalización y la situación del país, es el gran desafío de la educación peruana.
- c) Elaborar el diagnóstico estratégico de la realidad educativa, para conocer objetiva y real las necesidades de la población, y con ello desarrollar una educación pertinente en todos los niveles educativos.
- d) Las universidades nacionales y privadas necesitan ser acreditadas en el más breve plazo, para alcanzar los estándares de calidad.
- e) Se debe promover la educación bilingüe intercultural, debido a la diversidad intercultural y multilingüismo en el Perú.
- f) Frente a 43 universidades que cuentan con facultades de educación y 339 institutos pedagógicos superiores, que forman profesores sin la debida atención al mercado laboral, es necesario aplicar planificación estratégica.
- g) Fortalecer la escuela pública en todos sus niveles y modalidades.

- h) Aumentar considerablemente el gasto en educación, del 11% asignado en el 2001 al 30% del presupuesto General de la República para el año 2006.
- i) Ante el desafío de la calidad de educación, el ministerio de Educación, se propone: mejorar la infraestructura, hacer mas relevante el aprendizaje y las experiencias que se viven en la escuela, replantear los programas, actualizar los enfoques de la enseñanza y el aprendizaje, revalorar la profesión docente y especialmente promover la participación activa y creativa de los docentes, alumnos, familias y comunidad en la gestión del Centro Educativo, y en la vigencia de la calidad del servicio.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL SISTEMA EDUCATIVO

Teniendo en cuenta el diagnóstico de la realidad educativa, el Ministerio de Educación y basado en el marco del Plan de Gobierno del Partido Político Perú Posible en lo referente al Sector Educación; los resultados de la Consulta Nacional sobre Educación, la Recomendaciones del Gobierno de Transición para el Sector; los Acuerdos de la UNESCO para la Comunidad Internacional (Foro Mundial de Educación de Dakar, Abril 2000), propone cuatro objetivos estratégicos: ¹¹

Objetivo N° 1

Formar ciudadanos con capacidades para producir bienestar.

Para mayor objetividad y detalle de este objetivo lo transcribimos íntegramente:

Un sistema educativo que prepare personas y ciudadanos, tiene que ser capaz de enriquecer las mentes, el espíritu y comportamiento de niños, jóvenes y adultos. Uno de los mayores defectos de la educación peruana ha sido la disociación entre estas dimensiones, y entre el aprendizaje y la vida. La formación de personas y ciudadanos obliga a enfocar al proceso educativo como una tarea que compromete no solo a la actividad cognitiva

¹¹: SUPLEMENTO DOMINICAL DE LA REPUBLICA. Educación para la democracia. 13-01-03 Lima Perú

de los estudiantes, sino también sus creencias, sus emociones, su sociabilidad individual; no solo la dimensión mas automática del pensar, sino también el juicio, el discernimiento y la creatividad; no solo su creatividad y responsabilidad individual, sino también su interacción social, su comunicación, su actividad frente a otros, no solo la artificialidad de los textos y las cuatro paredes de un aula de clase, sino también el contexto real del problema y posibilidades en que viven los estudiantes, tanto en su vida personal, familiar y comunitaria, como en el propio escenario nacional.

Con el propósito de que el Sistema Educativo Nacional se oriente hacia un mundo competitivo e interconectado, el Ministerio de Educación plantea dos objetivos específicos:

1.1 Enfatizar los aspectos sociales y emocionales de los estudiantes como base del desarrollo personal y ciudadano en todos los niveles educativos.

- Estableciendo en los estudiantes la capacidad de procesar los conflictos propios de su edad.
- Apoyando a los niños y jóvenes a organizar su tiempo libre de manera autónoma, creativa y sana, abriendo la escuela fuera del horario escolar.
- Fortaleciendo los programas de asistencia psicológica y de promoción cultural y deportiva.

1.2 Reorganizar los centros educativos con el fin de recuperar el respeto, la práctica y promoción de valores ciudadanos esenciales.

- Promoviendo el rol protagónico de niños y adolescentes en su proceso educativo, facilitando mecanismos de participación y diálogo.
- Desterrando prácticas y hábitos autoritarios que han hecho de la escuela peruana un lugar poco deseable y acogedor, donde imperaba disciplina al estilo militar.

- Alentando la extensión y fortalecimiento de diversas formas de organización autónoma de los estudiantes.
- Aplicando los mecanismos de participación de la comunidad a la escuela a través de los consejos escolares.
- Enfatizando la práctica de valores orientados al logro de objetivos comunes desde el respeto por las diferencias.

Objetivo Nº 2

Lograr una Educación Básica de calidad accesible a niños, jóvenes y adultos de menores recursos.

En el marco de este objetivo y orientado a la búsqueda de una educación de calidad y por la necesidad de las regiones de formar ciudadanos con aprendizajes que favorecen el bienestar, el progreso y la democracia, el Ministerio de Educación formula dos objetivos específicos:

2.1 Acentuar el proceso de mejoramiento de la calidad de la Educación Pública.

- Priorizando el desarrollo de la educación rural y la educación secundaria renovada, de una educación profesional técnica de calidad y de una educación inicial moderna e integral.
- Dando continuidad y mayor profundidad a las acciones de innovación y diversificación del currículo, la gestión y los procesos pedagógicos del docente, los materiales educativos, la evaluación del aprendizaje y los vínculos de calidad educativa especialmente en el ámbito de la educación moderna.
- Evaluando permanentemente los procesos y resultados, destacando las mejores experiencias y superando oportunamente obstáculos y resistencias.

2.2 Asegurar la igualdad en el acceso al servicio, la permanencia de los alumnos y la calidad de sus logros.

- Priorizando el desarrollo de la educación rural, aumentando la calidad y la pertinencia de la oferta e incluyendo el uso de las nuevas tecnologías de información.
- Garantizando la pertinencia al servicio educativo con la diversidad cultural y lingüística del país ampliando la educación bilingüe e intercultural.
- Compensando desigualdades sociales, combinando los programas educativos que atiendan población urbano-marginal y de frontera, con estrategias de lucha contra la pobreza.
- Cerrando la brecha tecnológica y digital que separa el campo y la ciudad, poniendo en marcha el proyecto Huascarán para la interconexión telemática de las escuelas rurales y urbanas.

Objetivo N° 03

Fortalecer la escuela pública, asegurando la autonomía, democracia y calidad de aprendizajes.

- Los centros educativos públicos necesitan dejar de ser entidades homogéneas, rígidas y verticales, para transponerse en instituciones sociales, autónomas participativas, en espacios de aprendizajes atractivos, estimulantes, pertinentes a las necesidades de alumnos y comunidades, capaces de atender con flexibilidad la diversidad de estímulos, capacidades, aptitudes, lenguas y culturas.
- Estos centros necesitan desarrollar además dinámicas educativas no formales e informales complementarios de la educación formal que se constituyen en espacios de convergencia para la comunidad en asuntos de interés común, que prioricen el interés superior del niño y adolescentes. En esa perspectiva nos planteamos:
- Renovar la imagen pública de la escuela gestionada por el Estado.

- Fortalecer la autonomía pedagógica y de gestión de los centros educativos públicos, estipulados en un proyecto nacional, en un marco de participación y corresponsabilidad comunitarias.
- Dotar de calidad, flexibilidad y alta capacidad de adaptación, a la gestión de la escuela pública apoyando la construcción democrática de sus proyectos educativos institucionales.
- Favorecer la articulación de redes, para la comunicación y autoformación y para potenciar los recursos disponibles para el Interaprendizaje.
- Descentralizar, democratizar y moralizar la Gestión Educativa. Un compromiso con la democratización del país debe traducirse en un esfuerzo serio a favor de la descentralización y moralización del sistema educativo. Debe dirigirse a favorecer la participación de nuevos actores regionales legitimados, en el marco de un proceso mayor de descentralización del Estado, condición indispensable para que el nuevo sistema de gestión educativa tenga permanencia en el tiempo. En esta perspectiva planteamos:

1. Moralizar el Sistema Educativo y prevenir la corrupción:

- Combatiendo la corrupción, sancionando drásticamente la inmoralidad y realizando auditorias periódicas en todas las oficinas del Ministerio a lo largo del país.
- Asegurando la transparencia y estableciendo mecanismos de rendición de cuentas que impliquen mayor eficiencia en la organización y uso de los recursos.
- Instalando centros de atención a la comunidad educativa en Lima y cada sede regional, para resolver denuncias y promover la conciliación entre los diversos actores educativos.

2. Promover la democratización del Sistema Educativo Nacional:

- Instalando instancias y procedimientos de participación de la sociedad civil en cada región y en el diseño, gestión y vigilancia de las políticas educativas.
- Posibilitando la participación de la comunidad educativa facilitándole información oportuna y clara y una evaluación pública de los avances y resultados.
- Revalorando la gestión pública, profesionalizando al personal, renovando los criterios de selección, promoción y rotación, así como remuneraciones por tipo de función y grado de responsabilidad.

3 Descentralizar la gestión educativa pública en todo el país:

- Desconcentrando el poder de decisión y el manejo de los recursos, desde una gestión orientada a la participación y la corresponsabilidad de la comunidad.
- Propiciando la elaboración de proyectos educativos regionales y locales en el marco de un proyecto educativo nacional, con participación de los diversos actores de la sociedad.

4. Recuperar el liderazgo del Ministerio de Educación:

- Elaborando democráticamente las políticas educativas.
- Compensando las desigualdades por regiones, grupos sociales y culturales.
- Evaluando los aprendizajes y las políticas del sector.

OBJETIVO N° 4

Mejorar drásticamente la calidad del desempeño y la condición profesional de los docentes.

La revaloración del Magisterio Nacional exige duplicar el salario

del magisterio en los próximos años, pero también dar pasos concretos en el mejoramiento de las condiciones laborales, así como en la política de formación magisterial y su relación directa con la responsabilidad en los procesos de aprendizaje, investigación, innovación y organización de los centros educativos. En este sentido nos planteamos los siguientes objetivos específicos:

a) Revalorar al maestro.

- Mejorando las condiciones laborales y las remuneraciones en el marco de una carrera docente organizada en función del compromiso y la responsabilidad por los resultados.
- Desarrollando una carrera pública magisterial que promueva a los docentes, no solo por los años de servicio, sino también por la evaluación de sus conocimientos y aptitudes pedagógicas.
- Estimulando y facilitando la formación continua de maestros a través de un sistema que asegura un desarrollo de competencias pertinentes, a sus distintas necesidades de desempeño profesional en los diversos contextos en que se desenvuelva.

b) Promover y realizar investigación e innovación en los centros educativos.

- Incentivando la creación de grupos de docentes alrededor de proyectos de innovación y/o de formación, capacitación, evaluación y sistematización de su propia práctica pedagógica en cada centro educativo en redes que trasciendan el ámbito escolar.
- Otorgando facilidades para la reflexión pedagógica y la acción conjunta, racionalizando tiempos y horarios para evitar sobrecargas innecesarias y facilitar la ejecución de acuerdos y tareas.

Los objetivos propuestos por la política educativa cuyo logro significará el mejoramiento de la calidad educativa, solo se hará posible mediante una convergencia de ideas y planteamientos integrales sobre cómo debe desarrollarse la educación. En tal sentido se hace urgente un consenso social y político sobre educación y que se exprese en un Proyecto Educativo Nacional, como el recomendado por la Comisión para un Acuerdo Nacional para la Educación “que sea plenamente representativo abierto a la participación y a los aportes de todos los estamentos y las corrientes de opinión que tienen vigencia en el país, resulta absolutamente imprescindible”.¹²

La propuesta del Ministerio de Educación afianza significativamente el propósito de que el Perú, tenga una política de Estado permanente en educación, que guíe y oriente el proceso educativo en un mediano y largo plazo.

El Consejo Nacional de Educación constituido dentro de la política de gobierno actual, es un instrumento organizador que canaliza las políticas coyunturales en políticas de Estado sobre educación, en donde interactúan actores sociales y políticos.

Con este propósito el Ministerio de Educación plantea:

a) Lograr un nuevo pacto social y político sobre el sentido y fines de la educación nacional.

En opinión de los especialistas del Ministerio de Educación, este pacto debe ser el primer paso hacia una toma de conciencia nacional acerca de la necesidad de recrear la república sobre bases sólidas, en un primer gesto de autoafirmación de la voluntad general de los peruanos de salir de la postración y moral para empezar a andar un camino que esta vez sí cumpla con las promesas de la vida republicana, pendiente desde hace 180 años.

¹²: MINISTERIO DE EDUCACION. Educación para la democracia. Suplemento dominical. La república. 2003 pág. 21.

En tal sentido se propone:

- a1 Constituir el Consejo Nacional de Educación, como instancia representativa de los diversos sectores y actores de la sociedad comprometida con la educación nacional.
- a2 Redefinir la misión del Sistema Educativo, el sentido de la educación actual, el rol de los docentes, la función de la institución escolar, los criterios de calidad del servicio, el papel del Estado en la educación.
- a3 Avanzar en la construcción de un proyecto Educativo Nacional, que oriente el esfuerzo conjunto de la sociedad y el Estado durante los próximos veinte años, a la formación de ciudadanos para la construcción de la democracia y el bienestar.

b) Convocar a la ciudadanía a participar en el desempeño y evaluación de la política educativa.

Según esta tarea, “debemos movilizar y cohesionar los esfuerzos del Estado y de los diversos actores sociales y políticos en la tarea de pensar, diseñar, ejecutar y evaluar las políticas educativas que hagan viable el Proyecto Educativo Nacional”.¹³

Para el cumplimiento de este pacto, el Ministerio de Educación propone los siguientes objetivos:

- b1 Profundizar los primeros acuerdos logrados en la Consulta Nacional de Educación, en aspectos y/o en regiones específicas, avanzando en el fortalecimiento de consensos que articulen la perspectiva de los diversos actores sociales.

¹³: MINISTERIO DE EDUCACION, Educación para la democracia suplemento dominical La República 2003 pág. 23

- b2 Consolidar los aspectos mas exitosos de los mecanismos establecidos, los liderazgos regionales surgidos y los procesos empleados para la promoción de una efectiva participación social, en el marco de la Consulta Nacional.
- b3 Fortalecer los consejos consultivos creados en el Ministerio de Educación para contribuir con la política de educación para adultos, de educación bilingüe Intercultural, educación inicial, entre otros, que convoquen la participación de la sociedad civil y otras instancias del Estado.
- b4 Propiciar consejos consultivos regionales, locales y/o étnicos para enriquecer los procesos de decisión pedagógica y para que la población disponga de instancias para ejercer la vigilancia civil de la calidad educativa.

1.6.13 POLÍTICA EDUCATIVA PARA EL PERIODO 2001-2006

En el marco de la política educativa formulada para el periodo, el Ministerio de Educación ha decidido tomar las siguientes medidas:

- a) Duplicar la inversión de Recursos del Estado en el sector Educación.
- b) Ampliar, fortalecer y mejorar la calidad de la educación inicial.
- c) Fortalecer la educación rural y expandir la educación bilingüe intercultural.
- d) Reformar la educación secundaria.
- e) Desarrollar el Proyecto Huascarán.
- f) Reformular la educación de adultos y los programas de alfabetización.
- g) Cumplir las metas de reconstrucción en la zona sur del país afectada por el desastre.
- h) Potenciar la educación técnica.

- i) Desarrollar un programa de democratización y moralización de la gestión del sistema educativo.
- j) Mejorar directamente la calidad del desempeño y la condición profesional de las docentes.
- k) Avanzar en el acuerdo social y político por la educación.

1.7 CONCEPTUALIZACIÓN DE POLÍTICA DE GESTIÓN EDUCATIVA

Previamente a la precisión de política de gestión educativa es necesario puntualizar semánticamente el concepto de gestión. La gestión puede entenderse como, el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas. Estos fines, metas o propósitos, pueden ser perseguidos por personas, instituciones, empresas tanto públicas como privadas.

1.7.1 Concepto de gestión educativa

Sobre la base de estas tres categorías correlativas: política, gestión y educación, podemos formular la siguiente idea.

Política de gestión educativa es el conjunto de decisiones de gobierno (Estrategias, pautas, normas, y lineamientos) que orientan y reglamentan las actividades que tienen lugar en cada uno de los procesos de gestión educativa, tales como planificación, dirección, ejecución y control.

Las decisiones de políticas pueden formularse en distintos niveles:

1.7.2 Niveles de las decisiones de políticas

Las decisiones de políticas se formulan en distintos niveles, es decir, a nivel de Gobierno Central, del Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales, las UGELs, y de las Instituciones Educativas, pero todas ellas dentro del marco normativo de la constitución y las leyes.

1.7.3 Aspectos que comprende la política de gestión educativa

La política de gestión educativa incluye tanto la política de gestión institucional, como la de gestión curricular y administrativa, por ello el Ministerio de Educación formula orientaciones para regular y viabilizar la gestión en tales aspectos.

La optimización de los procesos de gestión está en relación directa con la política de gestión educativa de un país. Si ésta es pertinente a las demandas sociales y está formulada objetivamente, es decir, estrechamente vinculada a nuestra realidad, entonces los resultados serán de buena calidad y contribuirá a dar dinamicidad al proceso de desarrollo económico y social que tanto necesita la sociedad.

1.7.4 Análisis crítico de la política de gestión educativa

Nuestro país es muy peculiar respecto a las políticas de gobierno que formulan los gobiernos de turno, y dentro de éstas, como apéndice inevitable la política de gestión educativa. Ambos tipos de políticas adolecen de univocidad y continuidad que requiere un Plan de Desarrollo Económico y Social de largo plazo, muchas veces inexorablemente interrumpida por los nuevos gobiernos, que antes de rescatar y valorar los aportes del gobierno anterior, optan irresponsable y egoístamente por desechar todo lo alcanzado por los técnicos y estrategias del régimen anterior.

Nuestro país, necesita un plan de desarrollo integral de largo plazo, que supere y traspase las fronteras de los posturas políticas e intereses egoístas, de ciertos grupos de poder que prefieren postergar los ideales nacionales y atender los suyos.

Este plan de desarrollo integral de la sociedad peruana debe ser el resultado del consenso de todas la fuerzas y sectores de la sociedad, unidos por utopías comunes y grandes ideales, suficientes para mantenerlos firmes hasta su plena realización. Solamente de esta manera el Perú podrá tener la posibilidad de lograr su tan deseado proceso de industrialización, exportar productos tecnológicos y salir del atraso milenario en el que actualmente se encuentra.

II GESTIÓN EDUCATIVA

2.1 CONCEPTO Y MODELOS DE GESTIÓN EN TÉRMINOS GENERALES

Antes del tratamiento teórico correspondiente del enunciado gestión educativa, es pertinente definir el concepto de gestión.

La gestión puede entenderse como el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas. Estos fines, metas o propósitos, pueden ser perseguidos por personas, instituciones o empresas, tanto públicas como privadas.

Las actividades estratégicas, señaladas líneas arriba y que se traducen en la forma de conducir las empresas y organizaciones, varía en atención a diversos factores, como son tiempo, espacio, contexto, concepción del mundo, de la vida y del hombre, y de ello fluye precisamente los modelos de gestión que conocemos hasta la actualidad.

Como afirma Robert QUINN y otros respecto a la evolución de los modelos de gestión: “Nuestros modelos y definiciones de la gestión continúan evolucionando a medida que cambian los valores de la sociedad, se modifican las perspectivas y nacen nuevos modelos de gestión, la fuerza impulsora de estos modelos no está solamente en escritos de los académicos, y de los escritores mas conocidos, ni en los directivos que introducen una nueva practica eficaz, ni en las fuerzas técnicas, sociales o políticas del momento. Tales modelos nacen de la interacción compleja entre todos estos factores”.¹⁴

Además de los nuevos valores y otros aspectos referidos por el autor citado, también influyen en la generación de nuevos modelos de gestión, la concepción filosófica y las tendencias contextuales del pensamiento científico del hombre en un momento dado.

Siguiendo los estudios realizados por Robert QUINN y otros, vamos a analizar los cuatro modelos de gestión conocidos durante el Siglo XX, los cuales están registrados por la historia de la humanidad.

Veamos a continuación los planteamientos de cada uno de estos modelos.

A) PERIODO 1900-1925, MODELOS DEL OBJETIVO RACIONAL Y DE LOS PROPÓSITOS INTERNOS

Estas dos décadas y media del reciente siglo pasado, se caracterizó por un manifiesto crecimiento productivo de las empresas capitalistas,

¹⁴: QUINN, R. y otros. Maestría en gestión de organizaciones. 1995. pág. 3.

teniendo como aditivos la abundancia de recursos, la mano de obra y la práctica de la política económica de “Laissez Faire y Laissez Passer”, dejar hacer y dejar pasar.

Por esos tiempos, en que se empieza a explotar el petróleo y a desarrollar sus aplicaciones en el campo industrial, se hace presente, el genio creador y el entusiasmo científico de economistas como RUSSELL CROWEL, Henry FORD y Frederick TAYLOR.

El aporte invaluable de estos personajes, tanto en la economía como en la industria, es que preparan las condiciones para los perfiles, de los modelos de gestión: El modelo del objetivo racional y el modelo del proceso interno.

A1 MODELO DEL OBJETIVO RACIONAL

Este modelo se caracteriza por tener como criterio de medición de la calidad de gestión de las empresas a la productividad y los beneficios.

El fundamento de este modo de enfocar la gestión es la teoría de medios-fines básicos, según la cual una buena dirección conduce a óptimos resultados con alto nivel de producción.

La atención principal del gerente se dirige enfáticamente a los procesos de determinación de metas, el análisis racional y la acción.

Según Robert QUINN E. y otros¹⁵, “Si un empleado con veinte años de antigüedad solo está produciendo a un 80% de eficiencia, la decisión correcta es evidente: reemplazar al empleado por otro que produzca al 100% de eficiencia. En el modelo de objetivo racional, el valor último es el logro y la optimización de los beneficios. La tarea del directivo es ser un director y productor severo estable y duro”.

El símbolo, que identifica a este modelo de gestión es el dólar.

¹⁵: QUINN, R. y otros. Maestría en gestión de organizaciones. 1995. pág. 5.

A2 MODELO DEL PROCESO INTERNO

Si bien, este modelo aparece en la historia social y económica del mundo, en la segunda década del Siglo XX, es con los trabajos de Max WEBER y Henry FAYOL, que se consolidaron y se difundieron estas ideas, hacia las siguientes décadas.

Los criterios de evaluación de la calidad de la gestión son la estabilidad y la continuidad.

Este modelo también se basa en la teoría de los medios-fines pero bajo la interpretación de que la rutina genera estabilidad.

Los procesos que considera muy importantes son la definición de responsabilidades, la medida, la documentación y el mantenimiento de registros, “El clima organizativo es jerárquico, y todas las decisiones están matizadas, las normas, estructuras y tradiciones existentes. Si desciende el nivel de eficiencia de un empleado, se aumente el control, mediante la aplicación de diversas políticas y procedimientos. En este modelo, el valor último es el flujo eficiente del trabajo y la tarea del mando es actuar como monitor y coordinador estructurado”.¹⁶

El símbolo de este modelo de gestión es la pirámide.

B) PERIODO 1926-1950: EL MODELO DE LAS RELACIONES HUMANAS

Dos grandes acontecimientos marcaron la vida social, económica y política de este periodo:

- La caída de la bolsa de valores en 1928 y
- La Segunda Guerra Mundial.

Estos hechos reorientaron las proyecciones futuras de aquel entonces.

En este fragmento histórico de la humanidad, la economía alternativamente floreció, decayó y se recuperó. El desarrollo científico, se hizo presente en diversas ramas de la producción y la economía. El modelo del objetivo racional continuó y se afianzó más el del proceso

¹⁶: QUINN, R. y otros. Maestría en gestión de organizaciones. 1995. pág. 6.

interno, gracias a los trabajos de FAYOL y WEBER. Muy pronto, cambios sociales y económicos exigieron nuevos modelos de gestión.

El crecimiento y consolidación de los movimientos sindicales, acarrió una serie de cambios dentro de la sociedad y exigió mejores tratos para el trabajador, tanto en la economía (salario), como en las condiciones de trabajo (seguridad, higiene, etc.). La industria manufactura, orienta sus objetivos a la producción de bienes de consumo.

La producción en serie de bienes electrodomésticos, fue una característica de la economía, al final de este periodo.

En la vida de los obreros se observaba ya no solo una preocupación por sobrevivir, sino también por la diversión, ya no se realiza horas extras, y la sumisión al patrón o empresario era menos. Estas circunstancias convertían a los modelos del objetivo racional y del proceso interno en obsoletos. En estas consideraciones surge el modelo de las relaciones humanas, al finalizar la primera mitad del siglo XX, que se caracteriza por promover la práctica de valores socio éticos como: compromiso, unión y moral.

La teoría que la sustenta es la de medios-fines, pero interpretado como: la participación genera el compromiso.

Los procesos mas relevantes en este modelo son: la participación, la resolución de conflictos, la creación de consensos. El símbolo de este modelo es el círculo.

C) PERIODO 1951-1975: EL MODELO DE SISTEMAS ABIERTOS

Los presupuestos históricos de este modelo, podemos resumirlo en los siguientes hechos: Liderazgo manifiesto de Estados Unidos en el sistema capitalista, la lucha de Estados Unidos por mantener el liderazgo, el embargo del petróleo, tendencia hacia la inflación y la depresión.

Endeudamiento del gobierno norteamericano, afianzamiento de la industria japonesa en el mercado internacional. La industria

automovilística norteamericana fue perdiendo peso frente a la industria automovilística japonesa, transito de una economía de productos a una economía de servicios.

El desarrollo científico y tecnológico experimenta un cierto grado de aceleración. La televisión pasa a ser un instrumento necesario para acceder a la información.

En esta época de transformaciones y recontextualización de modelos de gestión “los valores sociales también cambiaron drásticamente. Los años cincuenta fueron años de valores convencionales. Motivados por la guerra del Vietnam, los sesenta fueron años de civismo y conmociones, se cuestionaba toda autoridad o institución. Al llegar los años setenta, resultó evidente la necesidad de un cambio social, comenzó a aflorar una orientación mas individualista y conservadora”.¹⁷

En estas condiciones sociales, políticas y culturales surge el modelo de sistemas abiertos. El reto es enfrentarse a un contexto económico ambiguo y competitivo, los criterios para medir la calidad de la gestión son: la capacidad de adaptación y el apoyo externo.

Tienen como basamento teórico, el enunciado medio-fines bajo la interpretación de que la adaptación e innovación continua, lleva a la adquisición y mantenimiento de los recursos externos. Considera como procesos centrales más importantes: la adaptación política, la solución creativa de problemas, la innovación y la gestión del cambio. El símbolo de este modelo de gestión es la ameba.

D) PERIODO: 1976- AL PRESENTE: EL MODELO DE LAS HIPOTESIS “AMBOS/Y”

Por estos años las corporaciones norteamericanas empiezan a presentar problemas críticos respecto a la calidad, la innovación y la productividad, que cada vez era menos, la industria japonesa se sobrepuso sobre la estadounidense, la política económica de Reagan y

¹⁷: QUINN, R. y otros. Maestría en gestión de organizaciones. 1995. pág. 9.

los postulados seudo éticos conservadores terminaron por neutralizar las proyecciones de la “Gran sociedad”.

La industria capitalista de entonces, apertura un mayor acceso al trabajo calificado, y menos empleo del trabajo físico.

Respecto a la situación de los sindicatos y las estrategias de las organizaciones empresariales, QUINN y otros nos dicen: “Los sindicatos tuvieron serios contratiempos a medida que las organizaciones lucharon por reducir personal y aumentar al mismo tiempo la calidad, la seguridad en el trabajo se convirtió en tema reincidente en los nuevos temas, tales como las absorciones y reducciones de planilla. Un mando medio tenía que esforzarse para hacer el trabajo que antes hacían dos o tres”.¹⁸

Los cambios que experimentaba la sociedad era vertiginoso, las corporaciones necesitaban conocer nuevas estrategias para afrontar los problemas diversos que ocasionaba un mundo tan inestable y fluctuante, la palabra de moda según el autor citado en el párrafo anterior eran: excelencia, calidad, orientación al cliente, urgencia, mejora permanente, cultura y liderazgo transformacional e integral.

De los modelos analizados, puede deducirse, que estos, existen y coexisten no siempre aislados sino convergiendo según las exigencias de mercado cada vez más cambiante, que afronta al mundo empresarial capitalista.

2.2 NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

2.2.1 Definición

La gestión educativa como aspecto fundamental de la educación juega un rol importante en la conducción y realización de las actividades, que van a conducir al logro de las metas y objetivos previstos en el sistema educativo.

¹⁸: QUINN, R. y otros. Maestría en gestión de organizaciones. 1995. pág. 11.

En tal sentido, la gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales.

Mientras que la administración educativa es el sistema de teorías, categorías y conceptos que describen y explican toda la temática de la organización, conducción y dirección de la educación, la gestión de la educación, es el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica la teoría explicativa de la conducción de la educación, en otras palabras son las estrategias concretas que posibiliten administrar el desarrollo de la educación.

2.2.2 Características

a) Es un proceso dinamizador

La gestión educativa como conjunto de procedimientos y técnicas, hace posible no solamente la conducción de las empresas e instituciones educativas, sino que también les proporciona, los mecanismos adecuados para su constante cambio de innovación.

b) Es un proceso sistemático

Los procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias de gestión educativa, constituyen en un conjunto de elementos que están conexionados entre si, e interactúan para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas.

c) Es un proceso flexible

Como sistema de estrategias, métodos y técnicas, posee un alto grado de flexibilidad, en tanto, debe adaptarse a las diversas características sociales y culturales que rodea a la institución educativa.

d) Se sustenta más en la coordinación que en la imposición

La coordinación es una herramienta clave en la conducción y dirección de las instituciones educativas, por tanto, una buena

gestión basada en esta estrategia, tendrá definitivamente mayor éxito que aquellas que toman la imposición y la arbitrariedad como práctica permanente.

2.3 ENFOQUES Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

2.3.1 Enfoque sistémico de la gestión educativa

Para comprender mejor los diferentes enfoques de la gestión educativa, es necesario explicar puntualmente, que es un sistema y cuales son sus componentes.

2.3.1.1 Concepto de sistema

En términos generales sistema puede definirse como el conjunto global y unitario de elementos que interactúan dinámicamente para lograr determinados propósitos. Por ejemplo en un Ministerio hay personas (profesionales, técnicos y auxiliares) que interactúan, infraestructura y equipos tecnológicos, materiales, etc. Que en conjunto permiten alcanzar objetivos y propósitos previamente definidos.

En opinión de Otoniel ALVARADO OYARCE “El enfoque de sistemas como categoría analítica, permite por un lado la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos para efecto de análisis del todo o de las partes en interacción con el análisis de sistemas, identificando problemas y posibles soluciones, a efectos de lograr el mantenimiento, la regulación o el desarrollo del propio sistema. Por otro lado en alguna circunstancia permite concebir nuevos modelos de sistemas que aún no existen, es decir, invenciones”.¹⁹

2.3.1.2 Tipo de sistemas

Los sistemas atendiendo a determinados criterios, como por ejemplo la participación o no del hombre en su existencia, pueden agruparse en dos rubros: Sistemas naturales y Sistemas culturales.

¹⁹ ALVARADO, O. Gestión educativa. Enfoques y procesos. 1998 pág. 44

a) Sistemas naturales

Son los que existen en la naturaleza real y concretamente, sin que para ello, sea necesaria la participación del hombre, es decir, existen independientemente de la voluntad del hombre. Estos son: sistemas físicos y sistemas biológicos.

a1 Sistemas físicos

Se caracterizan por ser inalterables en el tiempo.

Ejemplo: sistemas atómicos, sistema solar, el ciclo del agua, etc.

a2 Sistemas biológicos.

Son poco estables y de duración limitada, ejemplo: sistema visual, sistema circulatorio, sistema reproductor, etc.

b) Sistemas artificiales

Son sistemas que han sido elaborados por el hombre para cumplir determinados fines y propósitos. Se dividen en: sistemas artificiales físicos y sistemas artificiales sociales.

b1 Sistemas artificiales físicos

Son aquellos que el hombre los elabora, con elementos físicos concretos, por ejemplo: un reloj, un sistema de audio, sistema de suspensión de automóvil, etc.

b2 Sistemas artificiales sociales

Son aquellas que están constituidas por conjunto de personas, para lograr determinados fines. Ejemplo: sistema educativo, sistema de salud, sistema de control de personal, etc.

2.3.1.3 Clases de sistemas

Los sistemas por su nivel de jerarquía pueden agruparse en: supersistemas y microsistemas.

a) **Supersistemas**

Son aquellos que poseen gran complejidad en la organización de sus elementos.

Ejemplo: sistema solar, sistema social, el sistema ecológico, etc.

b) **Microsistemas**

Son aquellos que poseen poca complejidad en la organización de sus componentes.

Ejemplo: un centro educativo, un club social, una universidad, etc.

2.3.1.4 Postulados del enfoque de sistemas respecto a la gestión educativa

Luego de conocer aspectos esenciales de los sistemas en general, ya estamos preparados para analizar los postulados del enfoque de sistemas respecto a la Gestión Educativa.

Citamos a CHADWICK ²⁰ para sustentar teóricamente el enfoque sistémico de la Gestión Educativa. Según este autor, respecto a los elementos del Sistema Educativo nos dice que son los siguientes:

a) **Estructura:** Es el ordenamiento físico o conceptual que conforma el sistema.

b) **Entradas:** Son elementos que ingresan al sistema, procedentes del ambiente, muchos de ellos se consumen en el proceso o se incorpora al producto, por los que se les llama también insumos.

²⁰: CHADWICK, C. Tecnología educativa. Buenos Aires. 1978 pág. 86

- c) **Procesos:** Es el conjunto de acciones que transforman los insumos y dan como resultado los productos. Estos procesos pueden ser mentales, como pensar, planear, aprender; mecánicos como: operar una máquina y mental mecánico como probar, escribir, etc.
- d) **Salidas:** Son el resultado del procesamiento o transformación de las entradas, las salidas del sistema, al igual que las entradas, pueden adoptar la forma material (personas o cosas), energía o información.
- e) **Retroalimentación (feek-back, retroacción o transformación):** Es la función de control y regulación del sistema mediante el retorno de información, que permite mantener en mente, o modificar o cambiar las operaciones con el fin de lograr productos compatibles con los patrones de referencia preestablecidas.
- f) **Ambiente:** Todo sistema se desenvuelve en un ambiente constituido por objetos y fenómenos ajenos a él, con los que está en permanente interacción, modificándolos o siendo modificado por ellos.

Según el enfoque de sistemas la educación es un sistema, que tiene todos los elementos que CHADWIK describe, es decir, tiene una estructura, una entrada, un proceso, una salida, una retroalimentación y un ambiente o contexto social donde se desarrolla.

La estructura del Sistema Educativo Peruano estaría formada por todos los componentes tanto físicos como abstractos, como niveles, modalidades, programas curriculares, especificaciones de edades, perfiles, etc. que tienen estrecha relación con los fines y objetivos nacionales.

En la entrada que comprende los insumos se considera a los docentes, la infraestructura, los alumnos, el currículo, las políticas,

el perfil real, los contenidos, etc. Cada uno de estos insumos, interactúan entre ellos para lograr los objetivos educacionales.

Los procesos educativos dentro del enfoque de sistemas serían los procesos académicos o pedagógicos, tales como el proceso de planificación, el de implementación, el de organización, el de ejecución y el de evaluación. Y los procesos de gestión administrativos serían el proceso de planificación, dirección, ejecución y control.

Las salidas en el sistema educativo están conformadas por los egresados con un perfil académico, como resultado de los procesos empleados, los insumos necesarios y requeridos. Ejemplo: alumnos con mayores capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes.

En el plano educativo, a las acciones que se realizan después de la evaluación de los insumos, procesos, y del producto en si, y que tiene como propósito reajustar el perfil del egresado de un determinado nivel o grado, se denomina retroalimentación, y consiste en volver a desarrollar el proceso, mediante acciones estratégicas más precisas, puntuales y pertinentes. .

El ambiente sería el contexto social de donde provienen los insumos y el destino de los productos. Sin duda, este ejerce fuerte influencia en cada uno de los componentes del sistema educativo.

2.3.1.5 Análisis crítico del enfoque sistémico de la gestión educativa

Como todo enfoque, el sistémico tiene sus ventajas y desventajas, veamos que aspectos son materia de críticas permanentes.

Con respecto a la formación del hombre, posee una tendencia a la mecanización y al desarrollo del potencial crítico, la creatividad y la capacidad de gestión.

Las exigencias sociales, así como el desarrollo de la ciencia y tecnología en el mundo son dinámicos, más por el contrario los sistémicos tienden a ser estáticos, por ello, no existe consonancia entre ambos factores.

El alumno como ser humano con voluntad y capacidad de raciocinio, no debe ser considerado como un insumo ni como un producto.

2.3.2 Enfoque gerencial de la gestión educativa

Este enfoque se caracteriza por considerar en el desarrollo del proceso educativo a los procesos de gestión, tales como planificación, organización, dirección y control. El desarrollo adecuado de cada uno de estos procesos tiene como propósito lograr los objetivos educacionales previstos.

2.3.2.1 Proceso de planificación

2.3.2.1.1 Concepto

En el proceso de planificación, entendido este, como el conjunto de actividades coordinadas guiadas por estrategias dinámicas, y asistidas por recursos para lograr propósitos educativos se toma en cuenta: Los métodos a emplearse, los principios rectores, los tipos de planes que se emplearan, los niveles en que se actuarán así como las bondades de la planificación estratégica y la necesaria evaluación de la planificación.

En opinión de Otoniel ALVARADO OYARCE, la planificación “es el ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales”.²¹

En la planificación los elementos más importantes que siempre se toman en cuenta son: actividades, recursos y estrategias, todos ellos orientados a lograr fines educacionales.

²¹: ALVARADO OYARCE, Otoniel. Gestión educativa, Enfoques y procesos. 1998 pág. 64.

Para referirnos a los métodos que se emplean en la planificación educativa según este enfoque vamos a citar a PUELLES Manuel y otros²², quienes dicen que los más utilizados son:

- a) El método de las previsiones de mano de obra (recursos humanos).- Según este método la educación se orienta a la preparación de la mano de obra necesaria para el proceso productivo, mediante la planificación se busca satisfacer los requerimientos de las demandas sociales y las necesidades ocupacionales futuras, (educación y empleo).
- b) De la demanda social (o método cultural).- Trata de procesar la demanda futura de educación de la sociedad, propiciando la igualdad de oportunidades educacionales.
- c) El método de la relación educación rendimiento.- Tiene en cuenta el número de personas instruidas y el número de alumnos que terminan los estudios en los diversos grados, relacionados directamente con la producción nacional de bienes y servicios (enfoque eficientista).
- d) El Método de las cantidades globales.- Establece una correlación entre las necesidades de enseñanza individual y social, con criterios extraídos de enfoques empíricos sobre la situación de la educación en otros países (educación comparada).

2.3.2.1.2 Principios

Los principios rectores que rigen la planificación educativa en el enfoque gerencial son:

- a) **Racionalidad.-** El proceso de planificación se realiza mediante el pensamiento lógico gradual y coherente y ello se expresa en la secuencia y coherencia de cada una de sus etapas y las actividades que en ella se realizan.

²²: PUELLES, Manuel y Otros. Elementos de administración educativa. 1996 pág. 67

- b) **Previsión.-** El plan educativo en sus diversos niveles supone prever o considerar con anticipación lo que se va hacer y aquello que se va a lograr en el futuro.
- c) **Integral.-** Esta característica supone que el plan debe considerar todo las áreas del programa y prever las actividades a realizar.
- d) **Unidad.-** Significa que el plan elaborado debe constituir un cuerpo de actividades y previsiones único, de tal manera que no existan planes paralelos.
- e) **Factibilidad.-** El plan debe ser posible de ejecutar y no contener actividades o pretensiones imposibles de lograr.
- f) **Flexibilidad.-** La ejecución del plan debe ir adaptándose a las condiciones y circunstancias reales del entorno socio cultural del lugar donde se realiza.
- g) **Objetividad.-** El plan debe ser elaborado con propósitos reales y de acuerdo a las necesidades y objetivos de la población y comunidad educativa.
- h) **Secuencial.-** Cada uno de las etapas del plan deben cumplirse en orden, es decir, una tras de otra, de tal manera que las metas cumplidas en unas favorece el logro en las otras.

En la planificación educativa, según este enfoque los principios rectores constituyen los criterios y pilares fundamentales que guían la previsión y desarrollo de todo el trabajo de las instituciones educativas, que tiene como orientación y propósito lograr las metas y fines trazados en el plan de Desarrollo Educativa Institucional, en relación directa con los grandes objetivos nacionales y las aspiraciones sociales y económicas de la población.

En el enfoque gerencial de la educación como aplicación de los principios y postulados de la planificación estratégica, (en las

instituciones educativas) se trabajan con el PCC (Proyecto Curricular de Centro) y el PDI (Proyecto de Desarrollo Institucional).

El PCC es entendido como instrumento dinámico y articulador de todas las actividades educativas que realizan docentes y alumnos, para lograr sus objetivos de aprendizaje y de desarrollo escolar y que a su vez sirve de guía o patrón de referencias para las decisiones didácticas específicas.

En opinión de ANTUNEZ, S. y otros el PCC es “el medio o instrumento que permite a los enseñantes insertar su responsabilidad y su actuación didáctica dentro de un conjunto mas amplio, posibilitando que la tarea personal en un aula, grupo o clase se articule constantemente en un marco más general, de cuya definición ha sido protagonista”.²³

Según el Ministerio de Educación, el PCC “es un instrumento de planificación y gestión pedagógica que concreta las intenciones educativas institucionales que permite dar la direccionalidad a los docentes en su práctica didáctica”.²⁴

Sus componentes son: la caracterización de la realidad educativa, los objetivos curriculares, las competencias, el plan de estudios, los diseños curriculares diversificados y los lineamientos referidos a las estrategias metodológicas y la evaluación.

Otra herramienta tecnológica valiosas que se emplea en el Enfoque Gerencial es el PDI (Proyecto de Desarrollo Institucional) que según ALVARADO OYARCE, “es un documento orientador producto de un proceso de reflexión colectiva que postula basicamente el perfil del centro educativo en términos de un patrón axiológico de los perfiles (alumnos y docentes) y enfoques pedagógicas pertinentes, asi como los objetivos y estratégicos de desarrollo institucional a mediano y largo plazo.

²³: ANTUNEZ, S. y otros. Del proyecto educativo a la programación de aula. 1996 pág. 65.

²⁴: MINISTERIO DE EDUCACION, Manual para el docente. 2002. pág. 64.

Y según el mismo autor los propósitos del PDI son los siguientes:

- Canalizar aspiraciones, intereses e inquietudes de la comunidad educativa.
- Definir el marco doctrinal o ideario.
- Establecer los valores del Centro Educativo.
- Perfilar el tipo de alumno estableciendo principios pedagógicos e indicadores.
- Perfilar el tipo de docentes que comande el centro educativo a la luz de nuevas propuestas pedagógicas.
- Verificar los criterios y procesos pedagógicos.
- Ser un referente de la tarea educativa administrativa.

El enfoque en estudio considera una etapa muy importante en el proceso de la planificación, como es la evaluación. Esta tiene como propósitos definidos y predeterminados, valorar y medir la eficacia y efectividad de todas las actividades, programas ejecutados en el periodo de tiempo establecido.

Los resultados de la evaluación del proceso representan una fuente de datos muy valiosa para corregir y reajustar lo realizado, Igualmente contiene valor técnico muy útil en la formulación de futuros planes de desarrollo.

2.3.2.2 Proceso de organización

Otro de los componentes claves que forman parte estratégica del enfoque gerencial de la gestión educativa es la organización.

a) Conceptualización

La organización como proceso que sigue a la planificación tiene como propósito, distribuir y dosificar racionalmente las actividades que se van a realizar, y asimismo designar responsabilidades y asignar los recursos de manera eficiente para lograr las metas lo más acertadamente posible.

Robert QUINN y otros nos dicen que la organización “es el proceso de dividir el trabajo en componentes manejables y de asignar las actividades para lograr con la mayor eficiencia posible los resultados deseados. En otras palabras, si la planificación ofrece las herramientas para decidir ‘donde desea ir’ y cual es la mejor forma de llegar ahí, la organización le ofrece las herramientas para realmente llegar allí”.²⁵

Sin duda, la organización, en opinión de diversos autores, permite de manera metódica y eficiente alcanzar la meta, que la institución se ha propuesto lograr.

b) Principios organizacionales

La organización como todo proceso orientado a facilitar la realización de metas mediante distribución de recursos, tanto humanos, como logísticos, también se guía por principios rectores.

Según KAST, Freenon E. y ROSENZWELG, Yames E., los principios que orientan a toda organización son: “La especialización organizacional y la división del trabajo, el de jerarquía, el de autoridad, responsabilidad y obligación, el de mano de obra, de control, el de Línea y Staff”.²⁶

c) Componentes organizacionales

Los componentes organizacionales que se articulan e interactúan para facilitar el logro de las metas y objetivos de la organización son: los Organigramas, el Manual de Organización y Funciones, el Manual de Procedimientos Administrativos, y el Reglamento Interno.

²⁵: QUINN, R. otros. Maestría en la gestión de organización. 1995. pag. 112.

²⁶: KAST, F. y ROSENZWELG, J. Administración en las organizaciones: Enfoque de sistemas y de contingencias. 1988.

c1 Los organigramas

Son representaciones gráficas de los elementos que componen la estructura de la organización. Pueden ser: estructural, funcional y nominal.

c1.1 Organigrama estructural

Representa a los organismos de gobierno de la institución, en forma coherente y jerarquizada, sin especificar nombres ni funciones.

c1.2 Organigrama funcional

Es la representación gráfica de los órganos y unidades, describiendo la función que compete a cada uno de ellos.

c1.3 Organigrama nominal

Es el que presenta el nombre de los respectivos responsables de cada órgano de mando, en el organigrama estructural.

c1.4 Organigrama mixto

Es el que combina el organigrama estructural con cualquiera de los demás organigramas descritos líneas arriba.

c2 El manual de organización y funciones

Es el componente organizacional que tiene como propósito describir y definir con precisión y claridad las funciones que le toca desempeñar a cada uno de los elementos de la estructura organizativa de la institución.

c3 El manual de procedimientos administrativos

Es el instrumento técnico que describe y detalla cada uno de los pasos que debe seguir la persona interesada, en el resultado de una actuación o acto administrativo. Señala

además quien debe realizar los respectivos procedimientos.

Se ilustra con flujogramas para una mejor orientación del personal.

c4 El reglamento interno

Es un instrumento normativo, basado en normas de mayor jerarquía como son: la Constitución, la leyes, los decretos, las resoluciones, y sus respectivos artículos, etc. Señalan y detallan los deberes y derechos, así como las responsabilidades y atribuciones de las personas que trabajan en la institución educativa.

Otoniel ALVARADO OYARCE al respecto nos dice: “Este documento debe contener los derechos de vacaciones, licencias, remuneraciones, permisos, estímulos ascensos, capacitación y bienestar en general, en tanto que en el rubro de obligaciones, se debe precisar además de las responsabilidades propias del cargo, acápites, referentes, al registro y control de asistencia, la jornada y horario de trabajo, las tardanzas, faltas y sus respectivas justificaciones. Un aspecto relevante de este reglamento es el referido a las obligaciones y al régimen disciplinario, donde se indican las faltas y sanciones y sus mecanismos de aplicación”.²⁷

Efectivamente el Reglamento Interno, constituye un instrumento guía que norma y regula las actividades de los miembros de una institución pública y privada, teniendo como fin que las metas y objetivos se logren dentro del respeto de las normas y leyes vigentes.

2.3.2.3 Proceso de dirección

a) Concepto

La dirección dentro del enfoque gerencial supone la conducción de la organización, basados en un conjunto de

²⁷: ALVARADO, O. Gestión educativa. Enfoques y procesos. 1998 pág. 92.

decisiones acertadas para promover la participación de todos los administrativos en la marcha exitosa de la empresa o institución.

Es necesario distinguir nitidamente la autoridad del director, debe tener como sustento la capacidad de liderazgo, de tal manera que los administrados cumplan sus deberes funcionales entusiastamente.

En la dirección de las organizaciones o instituciones, es necesario emplear una serie de técnicas y estrategias pertinentes a cada contexto social imperante, y esto conllevará sin duda, a optimizar los esfuerzos y el logro de las metas previstas.

Como señala: THOMPSON A. y STRICKLAND, A.J. “Una buena estrategia y su adecuada implantación son las señas mas confiables de una buena dirección”.²⁸

Respecto al concepto de dirección, Otoniel ALVARADO OYARCE nos dice: “Es la tarea mediante la cual el administrador se relaciona con sus subalternos para ejercer su autoridad sobre ellas a traves de una serie de herramientas o técnicas que son inherentes a quien obtenga un cargo gerencial o directivo”.²⁹

b) Cualidades que debe tener un buen director

b1 Capacidad de liderazgo

Ser capaz de convencer e inducir a los administrados a una lealtad y obediencia incondicional.

b2 Capacidad para tomar decisiones acertadas

La decisión que tome siempre deben ser los mas adecuados y con resultados favorables a la institución.

b3 Capacidad de control total de los administrados

Supone que el director posee los conocimientos

²⁸: THOMPSON, A. y STRICKAND, J. Dirección y administración estratégica. 1995 pág. 2.

²⁹: ALVARADO, O. Elementos de administración general. 2000 pág. 105.

científicos y técnicos para supervisar el funcionamiento de todas las áreas e instancias correspondientes.

b4 Ser flexible

Debe ser permeable y comprensivo frente a las diversas vicisitudes que puedan presentarse en la administración del personal.

b5 Ser crítico y emprendedor

El director debe ser capaz de diseñar estrategias, adecuadas, para cada objetivo y meta que va cumplirse, e igualmente debe emprender acciones pertinentes para la marcha de la empresa o institución.

b6 Ser sincero y leal ante los administrados

Significa esto que, cuando las circunstancias así lo exijan, debe actuar con la verdad, defendiendo siempre a las personas que integran la institución.

b7 Mantener y demostrar siempre el principio de autoridad

El director de la institución debe demostrar en todo momento que posee autoridad, y que ésta es necesaria para la buena marcha de la institución.

b8 Capacidad de perfeccionamiento y renovación frente a los cambios

El director es la persona que siempre está en constante cambio y renovación de sus conocimientos para aplicarlos en beneficio de la institución.

c) Principios de dirección que deben guiar la institución educativa

Según Otoniel ALVARADO OYARCE los principios que deben guiar la dirección de una institución son :

c1 Principio de amortización de metas

Según este principio, las metas de la institución educativa deben lograrse teniendo en cuenta las expectativas de todos los integrantes de la comunidad educativa, es decir, de los profesores, alumnos, padres de familia, administrativos, el gobierno, la población y la sociedad.

c2 Principio de compatibilización de objetivos

Según este principio las metas personales de los miembros de la institución (referidos a los beneficios) deben estar en armonía con las metas institucionales (producción), con el propósito de optimizar el éxito de la institución.

c3 Principio de motivación

El personal que labora en la institución sin duda, para un mejor desempeño de su función o labor requiere de una buena motivación, de ello se deduce que aquel que esté mejor motivado, trabajará y producirá mejor.

PIERO J.M. y PRIETO F., respecto a la motivación para el trabajo nos dice: “Existe una dinámica de interacción entre la persona y su trabajo, que vendría determinada tanto por las demandas y recursos que plantea el trabajo, como por las demandas y recursos que la persona posee y que intenta satisfacer y aplicar en su trabajo. Cuando mayor sea el ajuste entre las características y objetivos del trabajo y de la persona, mayor será el ajuste entre las demandas y recursos que ofrece el trabajo y la persona, cuyo resultado sería de beneficio tanto personales (recompensa valorada, satisfacción laboral, autoestima, autodeterminación, estatus,

etc), como laborales, (mejora de la calidad y cantidad de trabajo)".³⁰

c4 Principio de liderazgo

El liderazgo es la capacidad que tiene el director para convercer, guiar, conducir y dirigir de manera eficaz y optima a los miembros de la institución, generando en ellos un sentimiento de lealtad y entrega total e incondicional sin necesidad del peso obligacional de los mismos.

Según LEPELEY M.T. "Liderazgo es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio".³¹

Del texto citado, se deduce que este principio guía al director y le posibilita el logro de los objetivos y metas institucionales, ya que quien esté convencido y satisfecho con su trabajo, se desempeñará mejor que aquel que no lo está.

c5 Principio de las buenas decisiones

Este principio orienta a la dirección, para que esta se haga, tomando decisiones adecuadas, acertadas y efectivas y para ello se requiere logicamente que el director posea conocimientos científicos y técnicos necesarios y la experiencia gerencial suficiente.

Las decisiones, para que sean adecuadas deben tener como resultado beneficios que favorezcan a la institución.

c6 Principio de la eficacia de la delegación

Es necesario y pertinente que el director dirija y conduzca la institución con la participación decidida de las personas de su confianza, delegando en ellos

³⁰: PIERO, M. y PRIETO F. Tratado de psicología del trabajo. 1996. pág. 217.

³¹: LEPELEY, M. Gestión y calidad en educación. 2001 pág. 23.

responsabilidades y atribuciones que considere conveniente y reservando para él, aquellas que solo pueda ejercerlas personalmente.

La delegación de funciones y responsabilidades, es considerada sin duda, una acción estratégica muy necesaria para lograr las metas institucionales, por ello es pertinente tomar en cuenta ciertos elementos o factores que optimicen esta decisión.

c7 Principio de la supervisión directa

El director debe estar en contacto permanente con los administrados, de tal manera que le sea viable, observar, valorar y evaluar las funciones y responsabilidades que cumplen cada uno de ellos. Esto debe hacerse de manera directa, amigable y orientadora.

c8 Principio de comunicación efectiva

La comunicación es fundamental en la convivencia institucional, en tal sentido, ella debe ser clara, precisa y oportuna, de tal manera que todos entiendan y comprendan las responsabilidades y funciones que les toca desempeñar.

c9 Principio de cambio continuo

El dinamismo, que debe caracterizar al director, y que conduce al cambio permanente de las condiciones físicas y tecnológicas de la institución es sumamente necesario, ya que de ello depende desarrollar una buena dirección para lograr las metas y fines que se persigue.

d. Toma de decisiones

Una de las tareas claves y fundamentales que debe realizar el director de una institución o empresa educativa, es sin duda la toma de decisiones.

Decidir sobre lo más conveniente, o lo más adecuado para lograr los fines y objetivos de la empresa o institución es la acción suprema que debe afrontar todo directivo.

La razón o razones que motiva al directivo tomar una determinada opción, que constituya la más conveniente para la empresa o institución, supone tomar en cuenta una serie de condiciones y requisitos que caracterizan a un buen líder.

En la gestión de empresas e instituciones educativas reviste gran importancia el tema de la toma de decisiones, así como el liderazgo de calidad. Al respecto Juan GALLEGOS ALVARES nos dice: “Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá que ser necesariamente un Líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos; se deduce que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión que trascienda los parámetros del centro educativo. El sistema educativo necesita directores-líderes que combinen los procesos de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizadores del cambio pedagógico, pues las actitudes conservadoras ya son factores limitantes; quienes no se esfuerzan por cambiar su estructura mental de jefe a líder, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa”.³²

Tomar una buena decisión es sinónimo de un liderazgo de calidad. La historia de los negocios y corporaciones demuestra la existencia de relevantes y connotados líderes, que con sabias decisiones condujeron al éxito a las empresas que tuvieron bajo su conducción. Así por ejemplo tenemos al ex presidente y director de General Electric Company John F. Welch, Jr., que en un artículo publicado en la década del 90 en la revista *Fortune*, plantea seis normas para una gestión y decisión eficaz.

³²: GALLEGOS, J. Gestión educativa en el proceso de descentralización. 2004 pág. 116

1. Afrontar la realidad tal como es, y no como desearía que fuese.
2. Sea sincero con todos.
3. Lidere en lugar de gestionar.
4. Cambie antes de que se vea obligado a hacerlo.
5. Si no cuenta con una ventaja competitiva no compita.
6. Controle su propio destino, de lo contrario otros lo harán.

Como puede apreciarse de un breve análisis, éstas normas resultan significativas y de mucha utilidad para orientarnos en la conducción de las empresas y sobre todo en la toma de decisiones.

El director deberá tomarlas en cuenta al decidir sobre un asunto de envergadura significativa para la empresa. Su no observancia puede ocasionar errores irreparables para el éxito y el desarrollo previsto.

La toma de decisiones en una empresa o institución conlleva inevitablemente a guiarnos por un conjunto de pasos, pautas u orientaciones que se han obtenido como producto de la experiencia alcanzado en años por directivos muy calificados. Al respecto ODIORNE, George³³, en forma acertada nos recomienda los siguientes pasos:

1. Utilice su motivación interior.- El punto de partida es mantener una actitud mental positiva. Acostúmbrese a enfocar las tareas con energía y de forma positiva. “Bastante bueno”, no debe satisfacerle nunca.
2. Céntrese en las tareas más importantes.- Es necesario aprender a separar lo trivial, lo distorsionado y las oportunidades para detenerse en las tareas realmente importantes que deben hacerse en primer lugar.

³³: ODIORNE, G. How managers make happen. 1982, citado por QUINN R. y otros en Maestría en gestión de organizaciones. 1995 pág. 34

3. Sea obstinado.- La persistencia y la paciencia son cruciales frente a la inercia. Sin embargo paciencia no significa pasividad. La obstinación llevada a extremos puede considerarse como crueldad.
4. Sea un Pygmalión positivo.- Contagie el deseo de la excelencia, es decir, como utilizar eficientemente la iniciativa que poseen los demás.
5. Catalice la acción inteligente. Actividad y hacer deben concentrarse en torno a metas y objetivos claramente especificados y realistas.

Las decisiones, como premisas inevitables y como elementos dinamizadores para la gestión de toda empresa o institución supone, en los directivos involucrar diversos aspectos, tales como sociales, psicológicos, económicos y profesionales. Así por ejemplo, en lo social, el director debe conocer la realidad social que rodea a la empresa o institución. En lo económico debe ponderar las repercusiones de ganancias o pérdidas que generará la decisión que se tomará; en lo psicológico que comprende tanto lo racional lógico como lo afectivo emocional. El primero supone un conocimiento amplio, profundo y real de la teoría que describe y explica todo lo relacionado con la gestión de la educación; y el afectivo emocional la buena predisposición, la creatividad, mentalidad positiva, así como una actitud optimista para facilitar el logro de las metas y objetivos empresariales.

En relación a la toma de decisiones y su importancia Otoniel ALAVARADO OYARCE señala: “El estudio de las decisiones se efectúa en dos vertientes: desde un enfoque eminentemente cuantitativo, conocido como la teoría de las decisiones, que comprende un conjunto de métodos matemáticos: programación lineal, simulación, montecarlo, teoría de colas, teorías de juegos, árbol de decisiones, técnicas estadísticas, etc., integrando la ingeniería de la investigación operativa. De otro lado se realiza

desde un enfoque no matemático, inscrito en el método cartesiano de solución de problemas”.³⁴

El mismo autor citado, con respecto a los elementos que deben considerarse para que la decisión a tomar sea eficaz y pertinente y contribuya de manera óptima al logro de las metas y objetivos de la empresa o institución nos propone los siguientes:

- El tiempo: Toda decisión tiene que ser oportuna.
- Los hechos: no todos son de igual magnitud, naturaleza o complejidad.
- La autoridad: De que se está investido para resolver una situación.
- La opinión autorizada: de personas talentosas que conocen ampliamente la situación o problema, ante quienes se puede acudir en busca de consejo ayuda.

En esta misma dirección, de búsqueda de una diversidad de elementos o condiciones preponderantes para la toma de una buena decisión Jim CALANO y Jeff SALZMAN³⁵ nos presentan las claves oportunas para la toma de decisiones, que son nueve:

1. Sea consciente de que puede fracasar.- Toda decisión conlleva un cierto elemento de riesgo, lo cual implica un potencial de fracaso. Si dedicamos nuestro tiempo a preocuparnos por no fracasar, nos resultará muy difícil tomar una decisión.
2. Sea consciente de que puede cambiar su decisión.- Esta comprensión por sí misma puede eliminar gran parte de la tensión inherente a la toma de decisiones. Muchas decisiones no solamente pueden cambiarse sino que son revocables. Cuando se oponga a una

³⁴: ALVARADO, O. Gestión educativa. Enfoques y procesos. 1998 pág. 113.

³⁵: CALANO, J. y SALZMAN, J. Careertrack seminars inc. 1987. citado por QUINN, R. y otros en Maestría en la gestión de organizaciones. 1995 pág. 36

decisión, sea consciente de que no puede tener la seguridad total.

3. No ponga demasiado énfasis en los hechos o información.- No convierta el análisis en fin, en lugar de utilizarlo como medio. Este problema se deriva de la educación formal, en la que los hechos eran aquello que memorizamos y en base a lo cual nos examinaban. En el mundo real, casi nunca tenemos suficiente información para tomar una decisión.
4. Confíe en sus sensaciones, en su intuición y su idea de lo que es correcto.

Con frecuencia, se critica severamente la intuición.- De hecho los directivos deben tomarse muy en serio la intuición. Los presentimientos no son espontáneos tienen su base en nuestra experiencia y en nuestro estilo de toma de decisiones. Pregúntese si cree que eso es lo correcto.

5. Obtenga datos de sus colegas y de otras personas cuyas opiniones respeta. Pregunte a los demás (asociados, colegas, jefes y amigos) su opinión sobre su decisión. Mientras es usted el que toma la decisión y acepta la responsabilidad de la misma, resulta útil conocer las opiniones de los demás.
6. Utilice expertos externos cuando sea necesario. En temas serios, en lo que haya mucho en juego, no improvise tomadas decisiones rápidas. Una llamada al profesional indicado (p. e., mentor, director, financiero o cualquier otro asesor) puede facilitarle la información que le ayudará a que la decisión correcta sea más evidente.

7. Genere el mayor número posible de soluciones. Busque una hoja de papel, mantenga consigo mismo una sesión de bombardeo de ideas y enumere todas las posibles soluciones que se le ocurran, por muy disparatadas que le parezcan.
8. Haga de abogado del diablo. Elimine todos los resultados medios y céntrese en los extremos. Piense en el mejor y el peor resultado de su decisión. ¿Cuánto está dispuesto a arriesgar?
9. Posponga la decisión. Si la situación así lo exige, no dude en retrasar la decisión. “No voy a decidirlo ahora mismo”, es ya una gran decisión. Lo importante, es ser consciente de los costes que puede ocasionar ese retraso de la decisión.

e. La delegación

El desempeño de cargo de gerente o director de una empresa o institución, supone la disposición de un conjunto de funciones estratégicas muy importantes, que no deben ni pueden ser interferidas por actividades poco trascendentes, o que requieren para su realización, de una mayor especialización de quien las ejecuta.

Considerando que la responsabilidad del director se encuentra saturada por una complejidad de funciones, que absorben su tiempo y atención de manera total, es conveniente que éste delegue diligencias y responsabilidades a personas de su confianza para realizar las tareas que le corresponde, con la misma eficiencia que él los haría.

La delegación es un instrumento muy valioso para la marcha exitosa de las empresas e instituciones educativas.

e1 Concepto de delegación

En términos precisos podemos definir la delegación, como la transferencia y otorgamiento de tareas, funciones y responsabilidades a los subordinados jerárquicamente dentro de una empresa o institución, para que los cumplan con la misma eficacia y oportunidad que el titular o directivo.

Resaltando la importancia y significado que reporta la delegación eficaz, QUINN, Robert y otros nos dicen lo siguiente: “Con frecuencia la delegación se define como el simple proceso de asignación de tareas a los subordinados. Se la persigue por sus beneficios importantes para el directivo, ya que le deja más tiempo libre, permitiendo así que centre su atención en temas más significativos. También se le considera a la delegación como la clave de la información y desarrollo de los subordinados y de la organización sabia de los recursos organizativos”.³⁶

La definición dada por el autor citado, incluye dentro de sí, a la capacitación y formación de los subordinados (que pueden ser subdirectores, vicepresidentes, subgerentes, etc.) en asuntos claves y estratégicos que son de dominio exclusivo del directivo, para un desenvolvimiento futuro, o cuando las circunstancias así lo requieren, como es el caso de la delegación.

e2 Claves para una delegación eficaz

El mismo autor nos recomienda tener en cuneta ocho claves básicas para una delegación eficaz:

1. Clarifique en su mente, qué es lo que deseara que se haga. Escribirlo puede ayudarlo.
2. Asigne la tarea deseada al empleado más adecuado.

³⁶: QUINN, R. y otros. Maestría en la gestión de organizaciones. 1995 pág. 53

3. Al asignar la tarea asegúrese de expresarse con claridad. Plantee preguntas para asegurarse si comprenden en profundidad la tarea. Asegúrese de aclarar las fechas tope y los horizontes de tiempo.
4. Mantenga abierto los canales de comunicación. Deje muy claro que Ud. está dispuesto para consultas y discusiones.
5. Permita que los empleados hagan sus tareas de la forma en que se sientan más cómodos. No tenga expectativas demasiado elevadas, par las que la única alternativa sea el fracaso.
6. Compruebe el progreso, pero se no lance al rescate al primer síntoma de fracaso.
7. Responsabilice a la persona del trabajo y de cualquier otra dificultad que pueda surgir, pero hágalo desde una posición de maestro, no de agente de policía. Analice que es lo que está mal y ayúdeles a desarrollar sus propias soluciones.
8. Ignorar los esfuerzos de los empleados puede ser desastroso para la institución. Reconozca los logros y demuestre que los valora adecuadamente.

Definitivamente los ocho puntos claves recomendados por QUINN R. y otros son de suma utilidad en el proceso de delegación eficaz y adecuada para un verdadero y exitoso trabajo en equipo. Seguir estos pasos, sin duda nos conducirá a la dinámica y eficiente conducción de la empresa o institución.

En opinión de ALVARADO OYARCE, Otoniel, reconocido maestro, precursor y especialista en el estudio de la gestión educativa en el Perú, la delegación “es el acto por el cual se otorga la autoridad, el poder y la responsabilidad al subalterno, en

grado suficiente para que este desempeñe funciones en representación de quien los delega”.³⁷

El autor citado refiere que la delegación a pesar de ser una de las técnicas directivas de gran relevancia y utilidad, muchos jerarcas de la administración y gestión, no la emplean como es debido, sin tener en cuenta las enormes y eficaces ventajas que poseen y reportan, como las siguientes:

1. La delegación libera de la rutina del trabajo minucioso y secundario, para concentrarse en lo más esencial.
2. La delegación constituye un mecanismo de entrenamiento de los subalternos, y los ayuda en su desarrollo personal.
3. La delegación entrega la labor al especialista que está mejor preparado para realizarla.
4. La delegación motiva al personal y acrecienta la moral y el espíritu de cuerpo entre ellos.
5. La delegación amplía el tiempo disponible del jefe y evita el estancamiento o “cuello de botellas” de las labores.
6. La delegación permite mantener la unidad en el grupo, puesto que siempre existe un responsable de la unidad orgánica.

f. La coordinación.

Es una de las técnicas directivas de gran valor metodológico empleada en el enfoque general de la educación. Efectivamente esta técnica administrativa nos permite comunicarnos directa y efectivamente con las personas o comisiones técnicas designadas para realizar determinadas actividades y cumplir fines

³⁷: ALVARADO, O. Gestión educativa. Enfoques y procesos. 1998 pág. 127

específicos, para tomar decisiones muy necesarias en la marcha de la institución.

Según Otoniel ALVARADO OYARCE³⁸, la coordinación se puede cumplir a través de:

- Una persona designada ex profeso para tal misión, ejemplo: coordinador de área, curso, actividad, etc.
- Una comisión transitoria o esporádica: comité de pensiones, de coordinación interna, de finanzas, de disciplina, etc.
- Una unidad orgánica: comisión consultiva de educación (Junta permanente de coordinación educativa a nivel nacional o regional, oficina de coordinación universitaria, etc.). Todas ellas debidamente institucionalizadas y permanentes.

2.3.2.4 El proceso de control

a) Concepto

El control en la gestión educativa según el enfoque gerencial de la educación que consiste en evaluar, medir y ponderar los resultados de lo ejecutado, con lo previsto en el plan o programa de desarrollo de la Institución Educativa, pudiendo ejercer dicho control durante todo el proceso y al final del mismo.

El propósito fundamental del proceso de control es lógicamente, verificar para corregir, es decir, retroalimentar el proceso.

b) Elementos del proceso de control

b.1 El patrón de ponderación

Constituido por los planes o programas, que se han ejecutado, que contienen los indicadores, características y perfiles de cómo deben realizarse las acciones, para lograr los resultados esperados en términos de objetivos, metas estándares, etc.

³⁸: ALVARADO, O. Gestión educativa. Enfoques y procesos. 1998 pág. 145

b.2 La ejecución de la medición

Se realiza para determinar los desaciertos y omisiones que han tenido lugar en el proceso de la gestión educativa, con el propósito de corregirlos y mejorarlos.

b.3 Las estrategias de reajuste del proceso

Consiste en determinar y diseñar que técnicas y procedimientos se emplearán para corregir los errores y desaciertos encontrados en el proceso.

b.4 La retroalimentación

Es la aplicación de las técnicas y estrategias correctivas para optimizar el proceso y lograr los resultados previstos inicialmente, QUINN, Robert y Otros,³⁹ nos dicen que el proceso de control tiene cuatro pasos:

1. Fijar los objetivos o estándares

Los sistemas de control tienen que partir de un estándar acordado de rendimiento. En el curso de termostato, la temperatura deseada en el estándar (previamente determinada) que indica el nivel de confort. De igual manera las organizaciones tienen que fijar objetivos o estándares que indiquen el nivel esperado de rendimiento.

2. Medir el rendimiento real

Una vez fijado el estándar, es necesario, comprobar si el rendimiento real cumple el estándar. En nuestro caso, el termostato mide la temperatura ambiental, en las organizaciones, según cual sea su objetivo deben existir medios diversos para medir el rendimiento.

³⁹: QUINN, R. y otros. Maestría en la gestión de organizaciones. 1996. pág. 130.

3. Comparar el rendimiento real con los objetivos o estándares

Al comparar el rendimiento real con los objetivos o estándares, Ud. puede determinar si es necesario una acción para corregir la discrepancia. En el caso del termostato, la acción no comienza hasta no alcanzar una discrepancia que la justifique. De igual manera en las organizaciones deberán decidir cual es la discrepancia favorable antes de iniciar las acciones correctivas.

4. Tomar la acción adecuada

Cuando la discrepancia entre los objetivos o estándares y el rendimiento real, supera el nivel tolerable, tenemos que identificar la acción correctiva adecuada. En el caso del termostato, la acción correctiva supone únicamente el encendido o apagado del sistema de refrigeración o calefacción. En las organizaciones, primero tenemos que determinar si la discrepancia es positiva o negativa (p.e., el rendimiento real es superior e inferior a los estándares u objetivos). Cuando el rendimiento es inferior al estándar, es necesario una acción correctiva, cuando el rendimiento es superior al estándar, es importante, conocer el porque de esa situación para determinar si debemos fijar los objetivos a un nivel mas alto.

Los pasos señalados por los autores citados permiten llevar a cabo un sistema de control con mayor eficiencia y eficacia, permitiendo corregir fallas procedimentales o logísticas oportunamente y conducen hacia una mejor utilización de los recursos y optimización de los resultados.

c. El control en la gestión educativa

Todo programa de actividades, debidamente planificada requiere de un sistema de control. La gestión educativa con mayor razón, ya que de ésta depende el éxito en el logro de los resultados institucionales, para ello el Estado ha instituido dos sistemas: el sistema de supervisión educativa y la inspección educativa.

ALVARO OYARCE, Otoniel, nos dice que “por control de calidad educativa debemos entender la acción de cautela y verificación sistemática del proceso educativo, con el fin de que el producto educativo (niños, jóvenes y adultos educados), responda a las expectativas de la sociedad, o sea que satisfagan algunos estándares establecidos en términos de nivel de conocimientos, dominio de habilidades, practica de valores, actitudes positivas en relación a su persona, la familia, la comunidad, etc.”⁴⁰

c1 El sistema de supervisión educativa

La supervisión educativa fue concebida como capacitación en el trabajo, es decir, se evaluaba para detectar a tiempo las deficiencias y corregirlos oportunamente, sin embargo, en la actualidad ha perdido su verdadero sentido, convirtiéndose en una acción burocrática y reprimente para el docente y los administrados.

La función preventiva fue uno de los atributos de la supervisión educativa, desde que fue implementada.

c2 El sistema de inspección educativa

Fue implementada conjuntamente con la supervisión educativa, pero a diferencia de esta, constituye una medida preventiva, el sistema de inspección fue diseñado para un control posterior a las actividades realizadas, con el propósito de comparar los resultados con las expectativas del plan o programa

⁴⁰: ALVARADO, O. Gestión educativa. Enfoques y procesos. 1998 pág. 164

previamente diseñados y luego dado el caso, aplicar los correctivos correspondientes, incluyendo sanciones.

Para el cumplimiento de sus fines, este sistema tiene tres procedimientos: la inspección propiamente dicha, la auditoria y el examen especial.

Con la inspección se verifica el cumplimiento de las políticas, programas, proyectos, presupuestos y actividades diversas bajo responsabilidad de los funcionarios y administrados, con el propósito de evaluar o verificar su conformidad con lo planificado.

La auditoria es una evaluación detallada y minuciosa que se realiza posterior a la ejecución de las actividades funcionales o administrativas, realizadas por funcionarios públicos y técnicos competentes, para luego emitir un informe con sus respectivas conclusiones.

El examen especial, diseñado para aplicarse a ciertas operaciones o funciones que requieran un mayor análisis y encontrar mecanismos para determinar conclusiones necesarias y minuciosas.

2.2.3 Enfoque burocrático de la gestión educativa

2.2.3.1 Concepto

Empecemos el análisis de este enfoque definiendo el término burocrático.

Según la Real Academia de la Lengua Española burocrático significa proveniente o relativo a la burocracia, y burocracia es la influencia excesiva de los empleados públicos en el gobierno.

Históricamente la burocracia surge en un momento, cuando el Estado se vuelve complejo y las funciones y responsabilidades se subdividen diversificándose. Se crean organismos e instituciones

públicas con numerosos cargos y puestos, y por esta razón deviene la gran cantidad de empleados públicos que deben laborar en ellos.

Según WEBER, citado por STONER y otros, la burocracia “es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de dicha organización”. ⁴¹

2.2.3.2 Fundamentos

a) Dependencia normativa

La burocracia como forma de administración y gestión se basa en las normas escritas de manera exagerada, es decir, solo puede funcionar y existir por las normas y documentos públicos.

b) División del trabajo

Cada una de las responsabilidades laborales y funcionales que deben cumplir los miembros de los organismos públicos, están divididas sistemáticamente con la descripción detallada de los correspondientes desempeños.

c) Criterio de jerarquía en la distribución de cargos

Los cargos públicos se determinan y distribuyen de acuerdo a la jerarquía y perfil de cada cargo y las correspondientes cualidades de los recursos humanos.

d) Promoción y ascenso basado en la competencia

El personal que labora en las organizaciones públicas, es promovido y ascendido según sus propios méritos y a través de competencias.

⁴¹ STONER, J. y FREEMAN. Administración. México. 1996 pág. 49

e) Se basa en la especialización de los altos directivos

Los altos directivos, deben especializarse para un mayor desempeño y productividad de la organización.

f) El desenvolvimiento de los miembros de la organización es impersonal

Significa esto, que la comunicación entre las personas que laboran en la institución es escasa y no abierta.

2.2.3.3 Ventajas y desventajas del enfoque burocrático de la gestión educativa

Como cualquier sistema, programa o enfoque que plantea determinadas formas de proceder o puntos de vista respecto a como debe entenderse algo, el enfoque burocrático de la gestión educativa presenta un conjunto de ventajas y desventajas.

Otoniel ALVARADO OYARCE, respecto a las ventajas y desventajas del enfoque burocrático nos dice lo siguiente:

VENTAJAS:

- La eficiencia en base a la rapidez en las decisiones, puesto que cada uno conoce lo que debe hacer y las comunicaciones tienen canales claramente definidos.
- La precisión en la definición del cargo las operaciones y atribuciones, además ningún cargo queda fuera de control o supervisión.
- La univocidad de interpretación garantizada por las normas y reglamentos escritos, impide distorsiones en su aplicación.
- La uniformidad de rutinas y procedimientos que favorecen las estandarizaciones y la reducción de costos y errores.
- La continuidad de la organización en base a la rotación de las personas y la permanencia de los cargos y funciones.

- La reducción de fricciones entre el personal, puesto que la distribución de autoridad y la organización específica de responsabilidades evita interferencias y superposiciones que casi siempre originan roces.
- La racionalidad, puesto que toda organización se estructura y funciona para alcanzar sus objetivos.
- La constancia, en tanto que las decisiones, se repitan mientras se dan las mismas circunstancias.

DESVENTAJAS:

- Responde a una administración jerárquica vertical y rígida, en donde las decisiones son tomadas desde arriba.
- Excesiva normatividad o reglamentarismo que condiciona o dificulta la discrecionalidad en el trabajo.
- Primacía de las normas a través de las cuales una cúpula ejerce el control permanente.
- Entropía del sistema que genera lentitud, favoritismo y otros. El Burocratismo (excesivo papeleo), contribuye a una serie de vicios.
- Al despersonalizar las relaciones, la persona se convierte en simple recurso, por ello es inflexible y cerrado al cambio.
- Por ser demasiada verticalista, resulta contrario a la competitividad y cooperación propia de la horizontalidad, característica de las organizaciones modernas.

El Sistema de Gestión Burocrática, se ha empleado desde hace buen tiempo, y aun sigue empleándose en las instituciones públicas, dado que las ventajas que presenta son necesarias aun dentro de otros enfoques de gestión.

III CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL

3.1 ASPECTOS GENERALES

3.1.1 Concepto de formación profesional

Antes de definir el concepto de formación profesional es necesario explicar que es una profesión. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, profesión es facultad, arte u oficio, que posee una persona como resultado de una preparación formal. Teniendo en cuenta esta definición puntual podemos decir que formación profesional es la preparación y adiestramiento de una persona en oficios, facultades o artes para que las ejerza públicamente.

En términos más rigurosos podemos decir que es la preparación y capacitación sistemática e institucionalizada del individuo en conocimientos, habilidades y actitudes por áreas y dominios, para el ejercicio de una determinada rama del saber, en correspondencia con las necesidades del mercado laboral.

Según GONZALES H. “Las profesiones se caracterizan porque en ellas se incluye un conjunto de acciones que implican conocimiento, técnicas y algunas veces, una formación cultural científica y filosófica. Dichas acciones permitiría ejercer tareas que asegurarán la producción de servicios y bienes concretos. Considera que definir una profesión implica determinar las actividades ocupacionales y sociales, a su vez éstas dependen del contexto en que se practican”.⁴²

En esta misma línea y complementando el texto de la cita anterior, VILLARREAL afirma: “Una profesión universitaria responsabiliza a quien la ejerce de dar respuesta tanto a las exigencias de su propio trabajo, como a las necesidades sociales relacionadas con su campo de acción. Esta capacidad se logra por medio de la preparación en la calidad y en la cobertura”.⁴³

⁴²: GONZALES, H. Sobre planes y programas de estudio. 1978 pág. 120

⁴³: VILLARREAL, L. La planificación académica integral. 1980 pág. 36

Según esta definición, la formación profesional abarca todos los aspectos necesarios para garantizar un desempeño pleno y compatible con las aspiraciones, sociales de la población. Por ello cuando se refiere a que debe preparar al hombre en conocimientos, significa que las materias que conformen el área de formación general deben ser de dominio teórico pleno por parte del profesional; lo mismo debe serlo en la preparación y desarrollo de habilidades y destrezas, es decir, manejar procedimientos y técnicas pertinentes para hacer mas eficaz el ejercicio de la profesión. Y aquello que resulta trascendente en el hombre que ejerce una profesión, es sin duda, la actitud ética y moral que debe demostrar en todo su desenvolvimiento y ejercicio profesional.

La enseñanza superior, como marco general de la formación profesional requiere de un conjunto de orientaciones pertinentes para convertirse en instrumento de desarrollo de los pueblos. Al respecto Delors Jacques nos dice: “En una sociedad, la enseñanza superior, es a su vez uno de los motores del desarrollo económico y uno de los polos de la educación a lo largo de la vida. Es, a un tiempo, depositaria y creadora de conocimientos. Además es el primer instrumento de transmisión de la experiencia, cultural y científica, acumulada por la humanidad. En un mundo en que los recursos cognoscitivos tendrán cada día más importancia que los recursos materiales como factores del desarrollo, aumentará forzosamente la importancia de la educación superior y de las instituciones dedicadas a ella. Además a causa de la innovación y progreso tecnológico, las economías exigirán cada vez mas competencias profesionales que requieran un nivel elevado de estudios”.⁴⁴

3.1.2 Concepto de calidad de formación profesional

En términos generales podemos definir el concepto de calidad, como el conjunto de características, atributos, cualidades y propiedades de los bienes productos y bienes servicios, que le confieren la capacidad de satisfacer plenamente las necesidades, requerimientos y exigencias de los clientes, sean estos consumidores de un producto o usuarios de un servicio.

⁴⁴: DELORS, J. La educación encierra un tesoro. 1996 pág. 148

Los usuarios y consumidores también pueden llamarse beneficiarios, cuando las organizaciones o instituciones que prestan los servicios o proporcionan los productos, son entidades del Estado o fundaciones dedicadas a acciones de ayuda social.

El estudio de la calidad como requisito esencial, que deben poseer los bienes y servicios, surge en el campo económico como consecuencia de la preocupación de las empresas manufactureras y prestadoras de servicios, en mejorar sus procesos y optimizar la atractibilidad de aquello que ofertan.

Por la naturaleza del trabajo de investigación, no vamos a profundizar mucho sobre la categoría calidad, en tal sentido, nos centraremos puntualmente en sus aspectos más significativos.

Expertos investigadores en esta materia como DEMING, MALCOM, BALDRIGE Y KAIZEN han formulado diversas definiciones muy acertadas, que han sido recogidas y analizadas por MORENO, Luzón, PERIS y GONZALES, quienes sobre la base de ello distinguen cuatro categorías del concepto de calidad.⁴⁵

- A) Conformidad. La calidad surge en el escenario organizativo de la Sociedad Industrial de principios de siglo (Taylorismo y Fordismo), en el contexto de la producción en serie y en el que cualquier pieza debe valer para cualquier producto. Para ello se necesita la homogenización de procesos y productos, de ahí que para asegurar esa uniformidad, se tenga que responder con unas especificaciones (conformidad). En este concepto estadístico de la calidad como homogenización habría que situar autores como SHEWHART (1931), JURAN (1951), DEMING (1989) o CROSBY (1984; 1991), entre otros. Esta categoría de calidad sirve para aquella etapa de la Revolución Industrial y en ese escenario organizativo del eficientismo científico, siendo los estándares fácilmente alcanzables si se tiene claro lo que demanda el cliente y se mantiene esta demanda con escasa transformación, y que apenas evolucionan.

⁴⁵: Citado por DOMINGUES, G. En calidad y formación binomio inseparable. 2003 pág. 59

- B) Satisfacción de las expectativas del cliente, que es el concepto básico que se maneja actualmente, sobre todo, en la Sociedad de la Información, en la que los servicios se han convertido en el sector productivo más importante. Se trata de definir claramente las expectativas del cliente como criterio de calidad, aunque su nivel de información sea escaso para definir esos criterios y se puedan definir de forma muy *subjetiva* dejándose guiar más por imágenes o percepciones, que por las características intrínsecas de los productos o resultados. La calidad se define según el mercado, que es muy cambiante y, en gran parte, con falta de criterios objetivos, sin tener en cuenta los procesos, los productos, la gestión e incluso el análisis comparativo con otros productos. Suelen ser juicios que pueden ser manipulados por determinadas imágenes, entre otras las de publicidad, como medio de crear una imagen, un juicio o un criterio de calidad. Entre otros autores han desarrollado esta categoría, autores como HESHETT, (1988), DAVIDOW y UTTAL (1990) y KOTTER, B. (1992), BALDRIGE, para quienes el mercado y el modelo americano está centrado en esta teoría y de ahí se ha transferido al modelo europeo, entre otros.
- C) Como valor en relación al precio, para estos autores la cantidad de un producto consumido y su precio son indicadores claros que demuestran la calidad de un producto y los procesos, por tanto, deben estar ligados al coste y a su precio final (incorpora conceptos como durabilidad, comodidad, etc.). Ahora bien, esta tendencia puede llegar a olvidar que un precio más barato y, por lo tanto, un mayor consumo debe estar ligado a la calidad, lo cual es tan sesgado como otros conceptos o, al menos puede llevar a deducciones sesgadas. Este modelo une la eficiencia de la gestión económica y la eficacia de las ventas y da respuesta a las demandas del mercado. Esta concepción desarrollada en la década de los 50 por ABBOT (1955) Y FEIGENBAUM (1955) se ha desarrollado en Alemania y sobre todo, en el Reino Unido y, en general en el mundo anglosajón europeo. Esta acepción es típica de la Segunda Revolución Industrial de la

producción de bienes de consumo (electrodomésticos, coches, y artículos de consumo, en general).

- D) Como excelencia, es un concepto más amplio e integrado y más polivalente y aplicable a diferentes escenarios organizativos, sirve para distintos elementos de calidad: procesos, productos, personas, etc. En esta acepción se entiende la excelencia como lo mejor posible, y exige el compromiso de todos, lo que conlleva aparejado una ventaja competitiva en el mercado. La excelencia lleva aparejada también el concepto máximo de calidad y de sus estándares, aquello que es lo mejor (JURÁN 1951). Esta acepción se está desarrollando en la Sociedad del Conocimiento y en el campo de los servicios como eje de la producción de los sectores productivos, sobre todo, en la cultura de la globalización cultural y del mercado. El concepto ha dado lugar al concepto de calidad de la segunda generación: el de las Normas ISO 9000: 2000 y el Modelo de calidad Europeo o de Excelencia, que en 1999 sustituye al de Calidad Total. En este concepto se define un servicio de excelencia como aquel en que se utilizan los mejores componentes, la mejor gestión y realización de procesos. El gran problema es que el concepto es abstracto y de difícil definición en términos de indicadores y criterios que no sean ponderaciones personales y subjetivas.

Específicamente, hablando de calidad de formación profesional, podemos decir que es el conjunto de requisitos y competencias (Conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas), que debe poseer el egresado de una carrera profesional, para satisfacer plenamente, al cien por ciento, las expectativas y exigencias de las empresas e instituciones que ofertan puestos de trabajo, como parte del mercado laboral.

En tiempos actuales, en que las actividades de las empresas e instituciones se desenvuelven en una economía de libre mercado, el egresado de una entidad formadora se convierte en un producto que irremediablemente debe competir con otros, que posiblemente tengan mejores condiciones de formación profesional, es decir, de mejor calidad.

Esto significa que deben estar plenamente formados, para poder ubicarse pertinentemente en el mercado de trabajo, destacándose por su idoneidad y eficacia en su desempeño profesional.

La complejidad de las necesidades sociales exigen que las entidades formadoras de profesionales deben ofrecer garantías de calidad en sus productos (egresados), para ello deben ponderar y medir los indicadores de calidad que poseen sus egresados, con un estándar o patrón de calidad, previamente definidos y perfilados por empresas de acreditación especializadas.

En la gestión de la calidad de la formación profesional se puede adoptar el enfoque centrado en la calidad del producto, o el enfoque centrado en la calidad del proceso. Algunas empresas emplean ambos enfoques.

Al respecto VARGAS ZUÑIGA, F. nos dice lo siguiente: “En esta perspectiva muchas instituciones de formación han definido explícitamente una política de calidad, y en consecuencia practican una gestión estratégica de calidad. Ello implica ubicar referentes internos y externos y aplicar decisiones que combinen ambos, para avanzar hacia el logro de objetivos”.⁴⁶

El mismo autor citado nos dice que la implementación de un sistema de gestión de calidad, conlleva necesariamente a la aplicación de un conjunto de principios básicos, tales como:

- Una clara orientación al cliente: Comprender y satisfacer las necesidades de sus clientes.
- Mejora continua de lo que hace la institución: Calidad como una filosofía que jamás termina.
- Procesos definidos y consistentes: Se definen y se garantiza su cumplimiento.
- Garantía de calidad de los procesos: La calidad de un producto deviene de los procesos precedentes. Del mismo modo la calidad

⁴⁶: VARGAS, F. La gestión de la calidad en la formación profesional. 2003 pág. 11

de servicio de formación profesional refleja el control que se aplique en su proceso.

- Prevenir, en lugar de supervisar y corregir: Los costes de medidas preventivas son menores que los de una estrecha supervisión y corrección.

En esta misma línea, y citando las normas ISO 9000, el mismo autor nos refiere que las organizaciones que han implementado la gerencia de la calidad han asumido por lo general los siguientes principios esenciales:

- Compromiso de la dirección.
- Trabajo en equipo.
- La calidad es tarea de todos.
- Decisiones basadas en hechos y en el conocimiento de datos objetivos.
- Solución sistemática de problemas. Los problemas son entendidos como “todo lo que puede mejorarse”.

Sin duda, los cambios científicos y tecnológicos de la sociedad mundial, las nuevas exigencias, cada vez más complejas del mercado laboral hacen que las entidades formadoras de profesionales, afinen sus estrategias de gestión, para producir egresados con un alto nivel de competitividad, y ello debe obedecer lógicamente a un ambicioso y visionario plan estratégico de desarrollo institucional o empresarial, acompañado desde luego de una plan de monitoría y supervisión permanente de sus productos y procesos.

Teniendo en cuenta que la formación de profesionales se ubica en el ámbito de los servicios, y que presenta particularidades y características específicas como acciones sistemáticas, formales y planificadas como parte de las ciencias sociales, Guillermo DOMINGUEZ define la calidad como “la conjunción de tres dimensiones o niveles”.⁴⁷ Que son los siguientes:

- a) La calidad normativa o de conformidad de la formación, que plantea la necesidad de que el formador y la formación posean unos contenidos mínimos básicos (conceptos, habilidades y destrezas y actitudes o

⁴⁷: DOMINGUEZ, Guillermo. Calidad y formación. Binomio inseparable. 2003 pág. 59

valores), y unas técnicas o estrategias básicas metodológicas, de orientación o tutoría (psicopedagógicas, didácticas y de análisis sociológico de la realidad donde se desarrolla esa formación). Supone y requiere la calidad mínima de conocimientos, que debe tener cualquier educador o formador y los procesos de formación dentro de un centro. Son los criterios o indicadores que debe tener un profesional de la formación, en base al trabajo de equipo de un departamento o área, y también en función de los criterios del plan institucional de un centro de formación, como un todo integrado y fácilmente valorable para su seguridad en el desarrollo de su función, para la coordinación y el trabajo de equipo y para la propuestas de mejora e innovación en base a la recogida de datos respecto a estos criterios. Este sería el nivel mínimo de calidad de un formador de un programa o de una institución de formación (eficiencia), que por lo menos reúne unos requisitos asumidos de forma consensuada por expertos internos y externos de reconocido prestigio en la materia o en el campo correspondiente.

- b) La calidad de la formación a través de la adaptación de los contenidos a las necesidades y expectativas y motivaciones vitales y de formación de la comunidad educativa (sociedad, familias, empresas u organizaciones en las que esta insertado el participante en la formación y el propio participante de la formación), este sería el nivel que ahora se les está pidiendo ante la diversidad a los profesionales, y que está convirtiéndose en un auténtico reto al que muchos profesionales no pueden responder por falta de formación o de medios, y que está llevando a que en estos momentos se esté viviendo una grave crisis en el sector de la formación. Este momento crítico, ante la reestructuración del sector, algunos centros creados en coyunturas más favorables y que no han sido capaces de adaptarse a las nuevas exigencias están desapareciendo y otros se enfrentan a una reestructuración interna de carácter radical. (Domínguez, 1998; 2000). En un contexto en el que se está produciendo la transición de la Sociedad de la Información a la del Conocimiento y que se caracteriza

por el alto nivel de competitividad y de cambio, este sería el nivel mínimo (eficacia) exigible a la formación. Algunas de las causas que han provocado y están manteniendo la crisis del sector son entre otras, la falta de demandas de la formación, o mejor dicho, la falta de demanda de algunas especialidades o modalidades de formación vigentes en otras épocas; el crecimiento demográfico cero, aunque parece que este es un factor que esta remontándose, sobre todo en niveles educativos básicos, por la contribución de la población inmigrante; la existencia de más oferta que demanda en determinadas especialidades o áreas; (aparición de múltiples centros de formación creados al calor de las subvenciones públicas con el fin de recaudar beneficios a corto plazo sin unas estructuras sólidas que los sustenten. En cualquier caso, sea cual sea el resultado de la crisis, este va a ser el nivel de calidad mínimo exigido para ser competitivo dentro del mercado de la formación, ya en un contexto del servicio al ciudadano que se convierte en un usuario o beneficiario, pero que tiene y puede elegir y seleccionar' centro, programa o curso/profesora, como en el nivel de negocio o empresa en el cual el participante y receptor de la formación se conviene en un auténtico cliente en todas sus dimensiones y niveles.

- c) La calidad como creación de expectativas y motivaciones personales, profesionales a través de la creación de actitudes y conocimiento. Este sería el nivel de excelencia respecto a la formación no sólo por la integración global de sus elementos, sino también porque las demandas respecto de la formación exige la creación de actitudes y valores (intangibles) que sean capaces de generar conocimientos. Además esta formación es susceptible de generar valor, añadido por su capacidad de desarrollar un conocimiento con posibilidades de ser transferible por el participante a otros contextos y escenarios organizativos, y aplicables a otros problemas y soluciones y por su impacto en el entorno familiar, social y organizacional (barrio, empresa u organización en donde desarrolle el participante su actividad), así como el impacto laboral y tecnológico en un grupo o sector social o

productivo, Este nivel no solo implica a los contenidos intrínsecos de la formación sino también a los procesos de organización y gestión, entre los que se incluye el trabajo en equipo de los miembros de la institución de formación y, sobre todo, la generación de una cultura capaz de integrar y responsabilizar a todos los miembros que intervienen en los procesos, generando formas innovadoras de gestionar la formación (Know How). Estas exigencias conllevan nuevas formas de estructurar conocimientos, de crear y gestionarlos durante los procesos de formación (definir necesidades sociales y centros de interés del alumnado, vertebrar y articular los contenidos en torno a temas transversales que respondan a los centros de interés, tanto en sus conceptos, objetivos, metodología y procesos de evaluación, como en los procesos de autoevaluación y contraste con la transferencia y el impacto de la misma.

3.1.3 Evolución histórica

Al igual que toda producción humana los procedimientos, actividades, modos o estrategias para formar profesionales, o dotar formal y sistemáticamente a la persona, de ciertas habilidades y destrezas que les permitan incorporarse al mercado de trabajo, han variado y se han modificado a través de los años, desde las primeras formas realizadas espontánea y directamente, entre el aprendiz y el maestro, hasta las actividades planificadas y ejecutadas en las grandes empresas e instituciones, especialmente creadas para tal fin.

El modo o la forma de desarrollar las capacidades, físicas y mentales del individuo para su desempeño laboral, ha evolucionado en consonancia con los cambios sociales, políticos, sociales y culturales experimentado por la sociedad, traducidos y expresados en las grandes divisiones del trabajo, las necesidades de personal más capacitados por las empresas manufactureras, el desarrollo de la industria, la economía y el comercio, y esencialmente por el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Con el advenimiento de la era industrial en el siglo XIX los trabajos se tecnificaron, pasaron desde formas tradicionales y manuales al proceso

manufacturero e industrializado. Anterior a este acontecimiento la formación profesional se realizaba en el propio centro laboral, debido a que no se exigía mayor capacitación o calificación técnica. La conducción de los programas de formación profesional estaba a cargo de graduados que tenían estudios académicos tradicionales realizados en instituciones educativas formales.

Hasta 1960 en Europa los programas de formación profesional, estuvieron dirigidos a formar técnicos, en distintas ramas de las actividades humanas como construcciones metálicas, ebanistería, modistería, cocina y repostería, electricidad, etc., es decir lo necesario para que se desempeñen como obreros de la gran industria capitalista.

Algunas universidades como Madrid, Puerto Rico, la Autónoma de México, San Marcos, etc. implementaron programas de educación a distancia.

Por estos tiempos, la formación profesional a cargo de las universidades tuvo carácter elitista, limitada a los que poseían recursos suficientes y necesarios. Se impartían programas de derecho, medicina, ingenierías diversas, educación y otras.

El ingreso de la sociedad a la era computarizada ha transformado espectacularmente, tanto las estrategias y programas de formación profesional, como las necesidades y exigencias del mercado laboral, es decir, el nuevo perfil de profesional que requiere la sociedad, es otro. El mismo que debe responder a los retos y nuevos desafíos de un mundo cada vez más cambiante y diversificado.

Las nuevas herramientas tecnológicas, como son internet, telnet, telemática, la multimedia, etc., han revolucionado, enormemente la estructura y estrategias de las instituciones de educación superior. Esto ha permitido que los planes y programas de formación profesional, ofrezcan un perfil profesional más acorde con nuestros tiempos.

La economía se ha globalizado, y con ello el sistema de producción, cuyos productos tienen la particularidad de ser atractivos y consumibles en

cualquier parte del mundo. Asimismo el nuevo profesional, también debe ser competitivo en cualquier escenario cultural que el mundo contemporáneo le ofrezca.

3.1.4 Principios de la formación profesional

La formación profesional como conjunto de actividades estratégicas organizadas en planes y programas para desarrollar capacidades diversas en el ser humano, con propósitos preestablecidos y en concordancia con la realidad, se rige y orienta por una serie de principios fundamentales que son los siguientes:

a) Principio de dinamicidad

Los planes y programas de formación profesional deben estar en constante cambio y modificación, ajustándose y reajustándose, al progreso y acelerado desarrollo del mundo, de tal manera que los perfiles profesionales respondan al reto y desafío de las nuevas exigencias sociales.

b) Principio de sistematicidad

Las carreras profesionales deben estar organizadas en módulos, programas y planes debidamente fundamentados y diseñados para un tiempo y espacio sociocultural pertinente y concreto.

c) Principio de globalización

Los perfiles profesionales que ofrecen los planes y programas curriculares de formación profesional deben ser atractivos en cualquier escenario mundial.

d) Principio de interculturalidad

Los egresados de una carrera profesional deben ser capaces de asimilarse a cualquier escenario cultural, y para ello es necesario que egrese del proceso educativo dominando varios idiomas, preferentemente los de mayor difusión.

e) Principio de libertad de crítica

Los planes y programas de formación profesional deben estar abiertos a críticas constantes, que le permitan revisar, evaluar y renovar sus estructuras acordes con los cambios y exigencias sociales.

f) Principio de dualidad

La práctica profesional y la investigación académica deben ser la razón de ser de la formación profesional. Ello permitirá que el profesional se desarrolle exitosamente en un mundo laboral cada vez más competitivo.

g) Principio de gestión y creatividad profesional

Los planes y programas de formación profesional deben tender a desarrollar un estudiante y futuro profesional, con competencias para ser creativo, gestor y emprendedor de grandes empresas e iniciativas.

h) Principio de interdisciplinariedad

Los estrategias de formación profesional deben tener presente que la concurrencia de diversas disciplinas, permitirá una mejor e integral formación profesional con tendencia a la pluridisciplinariedad y transdisciplinariedad.

3.1.5 Importancia y objetivos de la formación profesional

3.1.5.1 Importancia

La formación profesional como conjunto sistemático de estrategias de desarrollo de capacidades relacionadas con el conocimiento, habilidades y actitudes, encierra una gran importancia, puesto que a través de ellas las futuras generaciones se preparan y adquieren los perfiles necesarios para su desenvolvimiento en las distintas áreas de la ciencia, la producción, la industria y los servicios.

Definitivamente sin la existencia de instituciones formales que brindan formación profesional, esta no será posible, entonces los trabajadores tendrán que prepararse en la experiencia directa, y tal no sería suficiente.

El adiestramiento o la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos, requiere una íntima correspondencia con las características del mercado laboral.

El mercado laboral necesita profesionales con nuevos perfiles, cada vez más exigentes, para que se asimilen a un mundo más renovado y competitivo, por ello los sistemas de formación profesional se ven obligados a ponerse a la par con tales requerimientos.

Es de suma importancia para el mundo económico las nuevas alternativas de la educación superior, respecto a que son los profesionales de hoy los que afrontarán y sostendrán las nuevas formas de producción y los nuevos estilos de vida que nos deparará el futuro del mundo.

Como señala LEÓN TRAHTEMBERG: “Al convertirse el conocimiento (que incluye la construcción de bases de información y no solo es uso de base de datos) en factor clave del nuevo paradigma productivo, la educación deberá desarrollar la capacidad de innovación, creatividad, procesamiento de información, integración y solidaridad, que favorezca el ejercicio de la moderna ciudadanía para alcanzar altos niveles de competitividad. Los educadores deberán hacer frente a la internacionalización de la producción y de la educación, para lo cual no han sido formados ni prevenidos”.⁴⁸

La previsión y la proyección de las instituciones que ofrecen formación profesional, constituye una de las estrategias claves, para evitar caer en las vorágines de la obsolescencia. Estos atributos permiten diseñar perfiles profesionales acordes al desarrollo de la ciencia y la tecnología de la producción.

Con respecto a las razones que fundamentan la importancia de la formación profesional y la renovación permanente de los perfiles de los egresados, TORRES SANTOME, (experiencia española) nos dice lo siguiente: “Durante la década de los ochenta, las fuertes críticas del

⁴⁸: LEON, T. La educación en la era de la tecnología y el conocimiento. 1995 pág. 22

mundo empresarial a las instituciones escolares, especialmente a la formación profesional, se convierten en algo cotidiano. De este modo el gobierno oficialista se ve obligado a llevar a cabo una reforma del sistema educativo español para poder preparar a los futuros trabajadores y trabajadoras para acomodarse a las nuevas filosofías de la producción y las consiguientes transformaciones de los puestos de trabajo”.⁴⁹

3.1.5.2 Objetivos de la formación profesional

a) Objetivo general

Uno de los grandes objetivos de la formación profesional es preparar y capacitar al futuro profesional en las diversas áreas del saber humano, para que pueda desempeñarse pertinentemente en el mercado competitivo de puestos de trabajo, y continuar con el desarrollo y perfeccionamiento de la ciencia y la tecnología.

b) Objetivos específicos

Sin duda, son numerosos. En este trabajo solo vamos a señalar los más significativos:

- b1 Desarrollar competencias cognitivas y la capacidad de procesar información acorde a nuestros tiempos.
- b2 Promover el desarrollo de las habilidades y destrezas en el manejo de técnicas y procedimientos propios de cada profesión.
- b3 Cultivar los valores éticos fundamentales de tal manera que los futuros profesionales tengan solvencia moral y puedan ser útiles a la sociedad.
- b4 Desarrollar en los profesionistas filosofías de convivencia pacífica y democrática que posibiliten la construcción de una sociedad justa e igualitaria.

⁴⁹: TORRES, J. Globalización e interdisciplinariedad: El currículo integrado. 1996 pág. 26

- b5 Desarrollar la capacidad de gestión creatividad y empresa, de tal manera que el futuro profesional contribuya efectivamente con el desarrollo económico y social de la población.

Referente a los objetivos y finalidad de la formación profesional y tomando como ejemplo la experiencia española y citando al real decreto 676/1993, del 22 de mayo, MESTRES, Joan ⁵⁰ anota lo siguiente:

La formación profesional: Finalidad, componentes y ordenación.

Artículo 1º.

Las enseñanzas de formación profesional conducentes a título con validez académica y profesional en todo el territorio nacional tendrán por finalidad proporcionar a los alumnos la formación necesaria para:

- a) Adquirir la competencia profesional, característica de cada título.
- b) Comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional, conocer la legislación laboral básica, y los derechos y obligaciones que se derivan de las reacciones laborales y adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.
- c) Adquirir una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de las cualificaciones.

⁵⁰: MESTRES, J. Cómo construir el proyecto curricular del centro. 1994. pág. 77.

Los objetivos y fines de la formación profesional del sistema educativo español incluyen como competencias a lograrse el conocimiento de la legislación laboral española, que es un factor altamente importante en el desenvolvimiento del futuro profesional.

3.1.6 La carrera profesional como planes y programas para formar profesionales

a) Definición de carrera profesional

Se denomina carrera profesional a los planes y programas, que contienen diversos elementos como perfiles, fundamentos, objetivos, estrategias, contenidos, medios para preparar a los profesionistas, en conocimientos, habilidades y actitudes, para cumplir determinados roles y funciones en la sociedad.

Las carreras profesionales están divididas en especialidades, que se dan en función a la gran división del trabajo, y desarrollo de la ciencia y la tecnología. Estos permiten un mayor nivel de concreción de las profesiones.

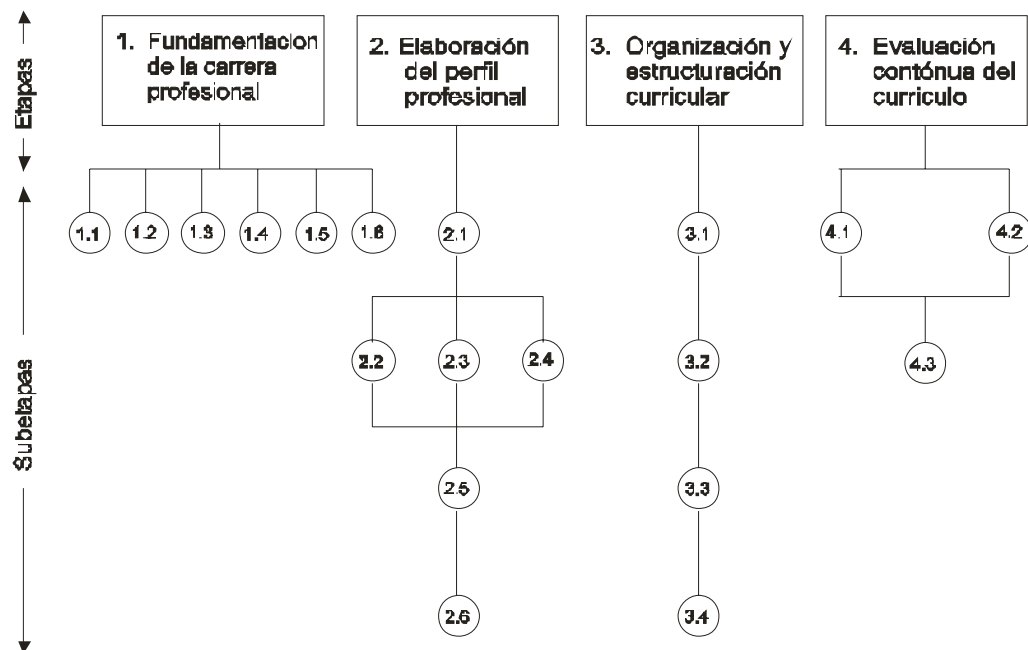
b) Metodología para el diseño y elaboración de una carrera profesional

Las formas y modos para diseñar y elaborar una carrera profesional varían en función a los modelos y sistemas educativos de cada país y en función a los fines y objetivos nacionales y sociales y de cada población.

DIAZ BARRIGA ARCEO y otras propone una metodología que comprende cuatro etapas: 1. Fundamentación de la Carrera Profesional, 2. Elaboración del Perfil Profesional, 3. Organización y Estructuración Curricular y 4. Evaluación continua del currículo.

Teniendo en cuenta la realidad cultural y social de cada país, tiempo o lugar, estas mismas autoras nos dicen: “En esta metodología se intenta ser general y operativo, por lo que se

señala la importancia de los elementos imprescindibles del diseño curricular, los mismos que futuros diseñadores deben adoptar a sus propias condiciones, agregando o reestructurando, las actividades necesarias, derivadas del marco teórico que asumen y de las condiciones específicas en las que se desarrolla su trabajo”.⁵¹



Etapas de la metodología de diseño curricular según Frida Díaz Barriga y otros autores.

Sobre la base de esta propuesta y sus alcances teóricos-metodológicos, analicemos cada una de las etapas.

1. Primera etapa: Fundamentación de la carrera profesional.

Consiste en explicar y justificar el porqué de la carrera profesional, es decir, sustentar que efectivamente ella va resolver el problema que ha generado su diseño y elaboración.

⁵¹: DIAZ, F. y otras. Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior. 1995. pág. 45.

Esta etapa comprende las siguientes fases: Diagnóstico de necesidades, que debe satisfacer el futuro profesional, la justificación de la carrera, la características del mercado laboral y el estudio de las instituciones y empresas que ofertan carreras afines a la que se propone, el análisis del ordenamiento jurídico pertinente y el estudio de la población.

Respecto a la trascendencia e importancia que tiene la fundamentación de la carrera profesional, para su éxito y vigencia, Frida DIAZ BARRIGA ARCEO y otras nos dicen: "Sin una fundamentación, probablemente la carrera profesional, no tendría ninguna vinculación real con la problemática apremiante del país ni con el mercado laboral; por lo tanto, carecería de un valor real y los egresados estarían destinados al subempleo, a realizar sus actividades en un área totalmente distinta de su campo de acción"⁵²

Según ARREDONDO, la fundamentación de la carrera profesional, es el producto del análisis y reflexión sobre las características y necesidades del contexto del educando y de los recursos".⁵³

Según la propuesta de Frida DIAZ BARRIGA, y otras, las subetapas de la fundamentación de la carrera profesional son:

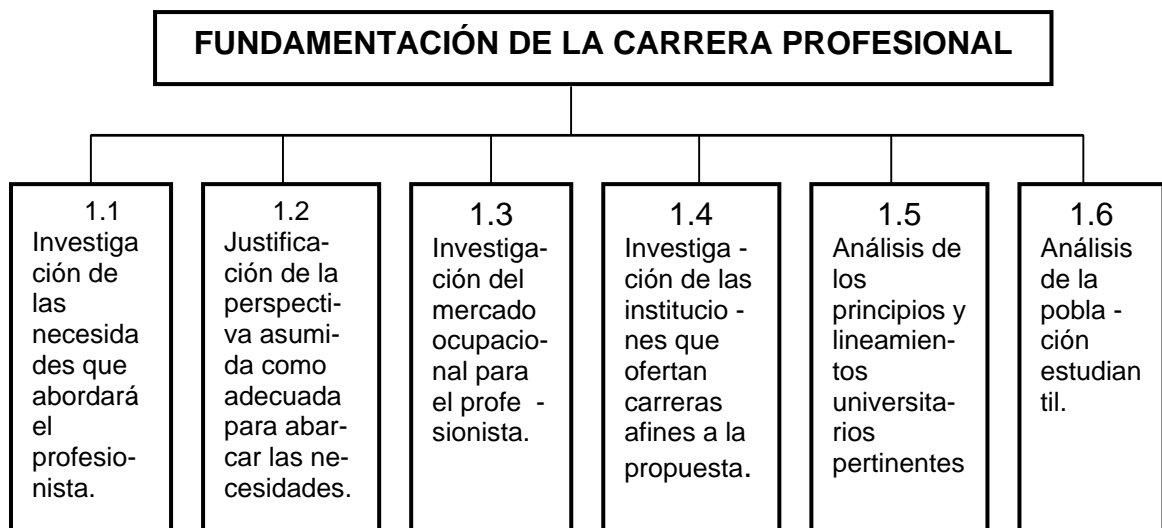
- a) Investigación de las necesidades que abordará el profesionista.
- a) Justificación de la perspectiva a seguir, como la más viable para incidir en las necesidades detectadas.
- b) Investigación del mercado ocupacional.
- c) Investigación de las instituciones nacionales que ofrecen carreras afines a la propuesta.

⁵²: DIAZ BARRIGA ARCEO, F. y otras. Metodología de diseño curricular para educación superior. 1995. pág. 59.

⁵³: ARREDONDO, V. A., Introducción a la comisión temática sobre desarrollo curricular. 1981. pág.374.

- d) Análisis de los principios y lineamientos universitarios pertinentes.
- e) Análisis de la población estudiantil.

**Subetapas de la Fundamentación de la Carrera Profesional
propuesta por Frida Díaz Barriga y otras**



2. Segunda etapa: Elaboración del perfil profesional.

La elaboración del perfil profesional se realiza a partir de la fundamentación de la carrera profesional, donde quedó establecido todo los elementos esenciales para la estructuración de la carrera profesional y consecuentemente del perfil profesional.

“La elaboración del perfil profesional permitirá capacitar al profesionalista en aquellas actividades que lo conducirán a solucionar los problemas, además de reafirmar los conocimientos que se les proporcionen. El perfil profesional permitirá, así mismo, formar a un profesionalista vinculado con las necesidades y

problemas que debe atender, pues es elaborado con base a la fundamentación de la carrera”.⁵⁴

El perfil profesional debe reunir las cualidades y las características (organizadas por áreas y dimensiones) que debe poseer el egresado de una carrera profesional al finalizar su preparación o estudio.

Es obvio que dichas características tendrán que estar en relación directa con las nuevas exigencias del mercado ocupacional.

1. Concepto de perfil profesional.

En Opinión de Arnaz, J. A. el perfil profesional se define como: “una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Este profesional se formará después de haber participado en el sistema de instrucción”.⁵⁵

Igualmente GLASMAN y DE IBARROLA, afirman que “la práctica profesional incluye la determinación de las actividades propias de las carreras que se imparten en el nivel universitario. La práctica profesional se compone de dos dimensiones: una se refiere a la actividad por desarrollar e implica la delimitación de un campo de acción, y la otra se refiere al nivel de comportamiento que alcanza el universitario”.⁵⁶

Las características y rasgos que poseerá el egresado de una carrera profesional refieren a las actividades y competencias que serán capaces de desarrollar y realizar en la práctica social.

⁵⁴: DIAZ, Frida y otras. Metodología de diseño curricular para educación superior. 1995 pág. 85

⁵⁵: ARNAZ, J. La planeación curricular. 1981 pág. 48

⁵⁶: GLASMAN Y DE IBARROLA. Diseño de planes de estudio. 1978 pág. 90

2. Componentes de un perfil profesional

Hablar de componentes de un perfil profesional es explicar, las áreas o dominios, en los que se agrupan las cualidades y rasgos, que poseerá el egresado.

En esta perspectiva, el perfil profesional se compone de tres dominios: un Dominio Teórico Científico, un Dominio Doctrinario Normativo y un Dominio Técnico Profesional, referidos a los conocimientos, actitudes y habilidades respectivamente.

Según ARNAZ, los componentes mínimos que debe tener el perfil del egresado son:

1. La especialización de las áreas generales de conocimiento en los cuales deberá adquirir dominio el profesional.
2. La descripción de las tareas, actividades, acciones, etc. que deberá realizar en dichas áreas.
3. La delimitación de valores y actividades adquiridas necesarias para su buen desempeño como profesional.
4. El listado de las destrezas que tiene que desarrollar.

Los componentes señalados por el autor citado coinciden con lo dicho líneas arriba respecto a los conocimientos, actividades y destrezas.

3. Evaluación del perfil profesional

La evaluación del perfil profesional es una labor esencialmente estratégica para medir y valorar, hasta que punto o grado, este sigue siendo pertinente a los nuevos cambios del mercado laboral y del cada vez mas exigente problema social.

Para esta labor, es recomendable revisar los elementos de la fundamentación de la carrera profesional, ello nos guiará en la tarea de ponderación y valoración de la pertinencia del perfil profesional.

Si al evaluar el perfil profesional resulta que algunos elementos se han descontextualizado, se torna imperativo actualizarlos y renovarlos plenamente hasta encontrar el equilibrio con los actuales cambios sociales y culturales.

Frida DIAZ BARRIGA y otras, nos dicen: “La evaluación de la congruencia del perfil profesional en relación con los fundamentos de la carrera, se refiere a la valoración que se hace al buscar el grado en que el perfil es una consecuencia lógica de lo fundamentado, en otras palabras, que el perfil profesional corresponda realmente a los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en la fundamentación.

La evaluación de la vigencia del perfil profesional se refiere a la valoración que se hace de este a partir de su actualidad y adecuación, en función de los fundamentos que le sirven de base. Lo anterior implica una confrontación entre los elementos que definen a un perfil y lo expuesto internamente en este, de tal forma que toda modificación o corrección del perfil profesional responda a los cambios de elementos que lo fundamentan: necesidades y problemas sociales detectados, potencial de mercado ocupacional, avances disciplinarios, etc.”.⁵⁷

4. Metodología para la elaboración del perfil profesional.

La elaboración del perfil profesional requiere seguir procedimientos metodológicos que guíen los pasos y operaciones conducentes a tal fin.

Diversos autores, proponen determinados procedimientos para elaborar el perfil profesional, la mayoría aportan valiosos elementos. DÍAZ BARRIGA ARCEO y las demás coautoras del libro Metodología del Diseño Curricular para Educación Superior proponen la siguiente metodología:

⁵⁷: DIAZ, F. y otras. Metodología de diseño curricular para educación superior. 1995. pág. 98

Etapas 2: Elaboración del perfil profesional

Subetapa 2.1: Investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados.

Actividades:

2.1.1 Análisis de las áreas de conocimiento de la disciplina.

2.1.2 Identificación de las técnicas, métodos y procedimientos que pueden utilizarse en el campo de acción y su agrupación de acuerdo con su funcionalidad.

Subetapa 2.2: Investigación de las áreas en la que podrá intervenir el trabajo del profesionalista.

Actividades:

2.2.1 Determinación de las áreas en que labora el profesionalista con base a las investigaciones sobre las necesidades que serán abordadas, el mercado ocupacional y los conocimientos técnicos y procedimientos de las disciplinas seleccionadas.

2.2.2 Definición y delimitación de cada área identificada en el punto anterior.

Subetapa 2.3: Análisis de las tareas potencialmente realizadas por el profesionalista.

Actividades:

2.3.1 Selección de las tareas que efectuará el futuro profesionalista con base en las investigaciones sobre las necesidades detectadas en el mercado ocupacional y los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina

2.3.2 Definición de cada tarea seleccionada en el punto anterior.

2.3.3 Jerarquización de las tareas por medio del establecimiento de niveles de generalidad y exclusividad entre las mismas.

Subetapa 2.4: Determinación de niveles de acción y poblaciones donde podrá intervenir el trabajo del profesionalista.

Actividades:

2.4.1 Identificación de los niveles de acción y las poblaciones en que puede desarrollar su trabajo el profesionalista, con base a la estructura actual del sistema en el cual se realizaron las investigaciones con respecto a las necesidades detectadas y el mercado ocupacional.

2.4.2 Definición y delimitación de cada nivel de acción y de la población identificada en el punto anterior.

Subetapa 2.5: Desarrollo de un perfil profesional a partir de la integración de las áreas, tareas y niveles determinados.

Actividades:

2.5.1 Elaboración de matrices tridimensionales formadas por celdillas resultantes de la conjunción de tareas en cada nivel de acción.

2.5.2 Selección de las celdillas pertinentes para el perfil profesional con base a la labor del profesionalista y el resultado de la investigación sobre las técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas.

2.5.3 Especificación de enunciados generales e intermedios.

Subetapa 2.6: Evaluación del perfil profesional.

2.6.1 Evaluación de la congruencia de los elementos internos que definen el perfil profesional.

2.6.2 Evaluación de la congruencia del perfil profesional con base a la fundamentación de la carrera.

2.6.3 Evaluación de la vigencia del perfil profesional con base en la fundamentación de la carrera en la evaluación de la solución que dé el egresado a las necesidades detectadas.

Medios:

Consulta de bibliografías y documentos, entrevistas y encuestas a expertos en diferentes áreas, especificación de acervos conceptuales y elaboración de objetivos generales e intermedios.

Productos:

Documento que describe el perfil profesional en sus rubros y subrubros. Esto se deriva de la información obtenida en las subetapas:

- a) Listado del grupo de áreas del conocimiento, métodos, técnicas y procedimientos de la disciplina seleccionada.
- b) Definición y listado de áreas, tareas, niveles o campos de acción o poblaciones.
- c) Matrices tridimensionales.
- d) Documento que describe la congruencia y riqueza del perfil profesional.

3. Tercera etapa: Organización y estructuración curricular

Es la etapa que sigue a la fundamentación de la carrera profesional y elaboración del perfil profesional. En ella se debe organizar los conocimientos, habilidades y actitudes positivas que debe caracterizar al futuro profesional, en áreas y asignaturas. Igualmente corresponde a esta etapa organizar y determinar la secuencialidad y coherencia de los cursos y el tiempo en que serán estudiados, el número de asignaturas por ciclos, etc.

Una de las acciones estratégicas de esta etapa es la elaboración del plan curricular y los respectivos programas de estudio si la facultad tiene varias escuelas y especialidades.

Respecto al significado e importancia del plan curricular, ARNAZ nos dice: “Es el documento que reúne el total de experiencias que deben ser cursadas durante una carrera, involucra la especificación del contenido seleccionado para lograr

ciertos objetivos, así como para organizar y estructurar la manera en que deben ser abordados dichos contenidos, su importancia relativa, y el tiempo previsto para su aprendizaje”.⁵⁸

Refiriéndose a un programa de estudio DE IBARROLA afirma: “Representa los elementos constitutivos del plan curricular y describe un conjunto de actividades de enseñanza aprendizaje, estructuradas de tal forma que conduzcan al estudiante a alcanzar los objetivos de un curso”.⁵⁹

La organización y estructuración de los elementos pertinentes del plan curricular y los programas curriculares, debe estar a cargo de un equipo de diseñadores de currículo con categoría de expertos y asistidos por especialistas multidisciplinarios de tal manera que se trabaje con eficiencia, eficacia y efectividad.

“La toma de decisiones sobre el plan curricular y los programas de estudio debe llevarlos a cabo un equipo multidisciplinario de expertos en la disciplina o disciplinas involucradas en la profesión junto con sicólogos educativos, pedagogos, administradores, etc. Es importante señalar que en todo, momento las decisiones están infiltradas por una serie de consideraciones ideológicas, políticas, filosóficas y psicoeducativas que moldean los contenidos, la organización y estructura curricular”.⁶⁰

Inevitablemente, como señala el autor citado, las decisiones que se toman para el diseño y elaboración de planes y programas curriculares, esta afectada por factores externos, políticos, ideológicos, doctrinarios, etc. que de alguna manera, determinan la orientación teleológica de la carrera profesional.

⁵⁸: ARNAZ. La planeación curricular. 1981(a) pág. 46

⁵⁹: DE IBARROLA. Fundamentos sociales del diseño curricular universitario. 1978(a) pág. 80

⁶⁰: DIAZ, F. Alcances y limitaciones de la metodología para la realización de planes de estudio. 1981 pág. 110

3.1 Metodología para la organización y estructuración del currículo.

FRIDA DÍAZ y otras autoras⁶¹ propone acertados pasos metodológicos para la organización y estructuración del currículo de formación profesional; determinación de los conocimientos y habilidades requeridos para alcanzar los objetivos especificados en el perfil profesional; determinación de áreas, tópicos y contenidos que contemplen los conocimientos y habilidades especificadas anteriormente; elaboración y especificación de un plan curricular determinado y elaboración de los programas de estudio de cada curso del plan curricular.

a) Determinación de los conocimientos y habilidades necesarios para formar el perfil profesional.

La organización y determinación de los conocimientos, habilidades y actitudes positivas que requiere el profesionista para su plena preparación se realiza a partir del perfil profesional, específicamente de los objetivos terminales.

Cada objetivo debe expresar el saber conocer, el saber hacer, y el saber ser, significando cada una de estas competencias, conocimientos, habilidades y actitudes positivas.

Es necesario en esta tarea, que el equipo diseñador del currículo tenga suficiente experiencia en cada una de las materias y disciplinas que involucran la carrera profesional.

b) Determinación de las áreas y contenidos que formaran parte del currículo

Luego de haber realizado el listado ordenado de las competencias conceptuales (contenidos), actitudinales (valores) y procedimentales (habilidades) que servirán para

⁶¹: Ibid pág. 115

formar al profesionalista, en el primer paso se procede a sistematizarlos en contenidos y se los organiza por áreas, asignaturas y tópicos, según los respectivos ciclos de estudio. Además debe incluirse los elementos teóricos metodológicos para su respectiva aplicación.

c) Selección y elaboración de un plan curricular determinado

La selección del plan curricular adecuado, dependiendo de ciertos factores, como política de la institución, el modelo curricular adoptado anteriormente, etc., se podrá seleccionar el tipo de plan, pudiendo ser lineal, modular o mixto.

c1 Plan lineal

Es el plan que se caracteriza porque las asignaturas agrupadas en conjuntos afines se cursan en una secuencia de ciclos.

c2 Plan modular

Consiste en un conjunto de módulos que se desarrollan mediante una secuencia de ciclos.

c3 Plan mixto.

Combina una matriz de cursos comunes de carácter general, con los que se inicia la carrera profesional con los grupos de cursos de especialidad que el alumno elige según su propio criterio.

El tipo de plan curricular mas utilizados por las instituciones universitarias es el lineal o por asignaturas.

Según FRIDA DÍAZ B. A. y otras, “La asignatura es el conjunto de contenidos referidos a uno o mas tareas seleccionadas, las cuales se imparten durante un curso”.⁶²

⁶²: DIAZ, F. y otras. Metodología de diseño curricular para educación superior. 1995 pág.119.

El sistema modular del currículo, es una nueva opción de organización y estructuración del currículo, que intenta superar las limitaciones del modelo lineal.

“Un módulo es una estructura integrativa y multidisciplinaria de actividades de aprendizaje que en un lapso flexible permite alcanzar objetivos educativos de capacidades, destrezas y actitudes, que le permite al alumno desempeñar funciones profesionales”.⁶³

El módulo como sistema unificado de estrategias metodológicas y contenidos, proporcionan al alumno, las debidas orientaciones para formarse profesionalmente.

Refiriéndose a las características del plan modular PANZSA, M.,⁶⁴ señala lo siguiente:

1. Con él se pretende romper con el aislamiento de la institución escolar, con respecto a la comunidad.
2. Se basa en una concepción que considera al conocimiento como un proceso de acercamiento progresivo a la verdad objetiva, en el cual la teoría y la práctica se vinculan.
3. El aprendizaje es concebido como un proceso de transformación de estructuras simples en otras mas complejas.
4. Con él se pretende modificar las normas tradicionales de conducta que hay entre el profesor y el alumno, por medio del establecimiento de un vínculo que favorezca la transformación, y rompa con las relaciones de dominación y dependencia.
5. Se basa en el desempeño de una práctica profesional identificada y evaluable.

⁶³: CLATES. (Centro Latinoamericano de Tecnología Educativa para la Salud). Enseñanza modular , Universidad Autónoma de Baja California. 1976 pág. 16.

⁶⁴: PANZSA, M. Enseñanza modular. En perfiles educativos. 1981. pág 95.

6. Por medio de él se pronuncia contra la fragmentación del conocimiento a favor de la formación interdisciplinaria.

Otros especialistas han creído conveniente combinar el plan lineal con el plan modular sosteniendo que ambos tienen ciertas bondades para la formación profesional, lo han denominado plan mixto por contener elementos de ambos modelos. “Una de las características que distingue al plan mixto, es que permite al alumno especializarse en un área mas particular, dentro de una disciplina o profesión”.⁶⁵

d) Diseño y elaboración del plan curricular seleccionado

El diseño y elaboración del plan curricular supone realizar una serie secuencial de pasos y actividades estratégicas, de tal manera que los contenidos, habilidades y actitudes estén eficazmente organizados y estructurados.

DIAZ BARRIGA ARCEO, Frida y otras,⁶⁶ recomiendan seguir los siguientes pasos: Organización de contenidos en materias o módulos, estructuración de las asignaturas o módulos en un plan curricular y establecimiento del mapa curricular.

d1 Organización de contenidos en materias o módulos.

Los contenidos conceptuales, actitudinales y procedimentales seleccionados previamente, se organizan teniendo en cuenta su coherencia, secuencia y afinidad semántica y elementos que poseen en común dentro de las áreas correspondientes. Esta labor debe realizarse en atención al tipo de plan curricular adoptado, siendo las asignaturas o materias los elementos confortantes, si se ha tomado el modelo lineal; los módulos si se adapta al modelo

⁶⁵: DIAZ, F. y otras. Metodología de diseño curricular para educación superior.1995. pág. 121.

⁶⁶: Ibid pág. 122.

modular, y la combinación de asignaturas y módulos si se tomado el modelo mixto.

d2 Estructuración de las asignaturas o módulos en un plan curricular

La estructuración de las asignaturas o módulos en un plan curricular, sigue a la etapa de selección de los mismos.

DÍAZ BARRIGA A. Frida y otras, nos dicen “la estructuración del plan curricular, consiste en establecer: a) La secuencia horizontal, que se refiere al conjunto de asignaturas o módulos que deberán ser cursados en un mismo ciclo escolar, y b) La secuencia vertical, que refiere al orden en que las asignaturas o módulos deben cursarse durante los diferentes ciclos escolares”.⁶⁷

d3 Establecimiento del mapa curricular

Consiste en especificar en un cuadro de numerosas filas y columnas, las asignaturas o módulos por áreas o dimensiones, indicando su dirección, creditaje, número de horas, etc. y por ciclos de estudios. Este cuadro debe expresar secuencia, orden y coherencia.

Elaboración de los programas curriculares.

Los programas curriculares (que en nuestro país se le conoce como syllabus), se elaboran tanto como asignaturas o módulos tiene el plan curricular.

DÍAZ BARRIGA A., F. y otras,⁶⁸ recomiendan que los programas, deben contener los siguientes elementos:

1. Datos generales que permitan la ubicación del programa dentro del plan curricular, como los datos específicos correspondientes al curso, asignatura o al módulo.

⁶⁷: DÍAZ, F. y otras. Metodología de diseño curricular para educación superior.1995 pág. 122

⁶⁸: Ibid pág. 123.

2. Introducción. Esta debe describir el contenido global del curso, los propósitos del mismo, la trascendencia y el beneficio que reportará al alumno en su actividad profesional y académica.
3. Objetivos terminales. Deben reflejar el aprendizaje último que alcanzará el alumno, como una parte del logro de los objetivos curriculares.
4. Contenido temático organizado lógicamente y psicológicamente y clasificados en unidades temáticas. A cada unidad temática le corresponderá un listado de los objetivos específicos. Tanto el contenido, como los objetivos específicos deben ser congruentes con los objetivos terminales, ya que se derivan de estos. Se recomienda señalar el temario de cada unidad temática e incluir la bibliografía básica y complementaria correspondiente.
5. Descripción de las actividades planeadas para la instrucción. Aquí se recomienda incluir una descripción de las experiencias de enseñanza-aprendizaje, que se llevarán a cabo durante la instrucción; además, se pueden señalar los métodos y medios de instrucción, así como las formas y los tipos de evaluación.
6. Recursos necesarios para la conducción del programa, tales como escenarios, materiales, elementos de apoyo y recursos humanos.
7. Tiempos estimados. Se especifica la cronología necesaria para lograr los objetivos del programa.

Es oportuno aclarar, que en México, país al cual corresponde el contexto de la obra citada denomina programa curricular, al documento instrumental que permite al docente desarrollar específicamente la asignatura o módulos en el aula de

clase. En el Perú lo conocemos como syllabus y posee la mayoría de sus elementos constituyentes, muy similares a ellos.

4. Cuarta etapa: Evaluación del plan curricular

1. Conceptualización.

La evaluación del currículo, supone evaluar además de planes y programas curriculares, todos los elementos y actividades que se dan en cada una de las etapas del diseño y elaboración de una carrera profesional.

Para mayor alcance y precisión del término evaluación curricular, vamos a definirlo de manera didáctica y citando a varios autores especialistas en el tema:

La evaluación curricular como proceso sistemático de medición, valoración y ponderación de los logros obtenidos en cada una de las etapas de desarrollo del plan curricular, proporciona información valiosa sobre el nivel de éxito alcanzado, o que se viene obteniendo, con el propósito de perfeccionar el plan o proyecto en ejecución.

Sin duda, la evaluación curricular supone tomar decisiones serias, para optimizar el proceso y el producto.

Al respecto CROMBACH, citado por STENHOUSE⁶⁹, distingue tres tipos de decisiones referentes a la evaluación:

- 1: Mejoramiento del curso: Decidir que material de instrucción y qué método son satisfactorios y en cuales es necesario un cambio.
- 2: Decisiones acerca del individuo: Identificar las necesidades del alumno, con el fin de planificar su instrucción, juzgar sus méritos con fines de selección y agrupación, familiarizándolos con sus propios progresos y experiencias.

⁶⁹: STENHOUSE, L. Investigación y desarrollo del currículo. 1987 pág. 144

- 3: Regulación administrativa: Juzgar la calidad del sistema escolar, la de los profesores individualmente, etc.

Las decisiones referidas a la evaluación están orientadas a determinar que se deben evaluar en el plan o sistemas curricular.

La evaluación curricular sin duda, es un proceso sistemático, que engloba una serie de aspectos internos y externos que deben tomarse en cuenta.

MESTRES, Joan nos dice lo siguiente: "La evaluación de procesos y resultados académicos de los estudiantes y sus diversas promociones han de integrarse en una evaluación curricular que, a su vez, a de ser considerada desde una perspectiva de evaluación institucional más amplia e integral, de forma que se puedan interrelacionar aspectos organizativos, estructurales, de distribución de recursos humanos y materiales (espacios y tiempos) en la consecución de los fines explícitos en un proyecto educativo y curricular que oriente la acción educativa de todos los miembros de la comunidad escolar".⁷⁰

El currículo puede evaluarse en el contexto de su desarrollo, y ello lógicamente nos lleva a tomar medidas o a aplicar el termómetro de la calidad de lo que se realiza procesualmente.

Sobre el particular ZABALZA, Miguel nos dice que la evaluación del desarrollo curricular se refiere a "realizar una especie de reflexión que, partiendo de los principios de justificación y desarrollo de los proyectos curriculares que estamos llevando a cabo, nos permita analizar y valorar los lineamientos generales del proceso".⁷¹

⁷⁰: MESTRES, J. Como construir el proyecto curricular del centro. 1994 pág. 151

⁷¹: ZABALZA, M. Diseño y desarrollo curricular. 1995 pág. 289

Como afirma el autor citado, evaluar el currículo, o mas concretamente una carrera profesional, significa reflexionar sobre lo realizado y previsto en la fundamentación del plan curricular, y con mayor énfasis respecto a las competencias predefinidas en el perfil profesional, comparándolo con los resultados obtenidos, ya sea en cada etapa del proceso o al final del mismo.

La evaluación curricular es un proceso que comprende una serie de etapas, modos y tipos, así como diversos aspectos que objetivamente deben valorarse. Coincidiendo con esta afirmación GARCÍA F. nos dice: “Si se considera a la evaluación educativa, como un enfoque amplio, podría advertirse que constituye un proceso sistemático por medio del cual se valora el grado en que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de las finalidades y metas de una institución o sistema educativo”.⁷²

2. Importancia de la evaluación curricular.

Conocer oportunamente, el grado o nivel en que los objetivos y metas propuestas se van logrando en el proceso de desarrollo curricular, sin duda reviste suma importancia, para los diseñadores de currículo, y sobre todo para los responsables de la institución educativa del nivel superior, o los que conducen planes y programas curriculares de formación profesional. Además porque la información proporcionada por el proceso de evaluación permite tomar decisiones para conservar, modificar o cambiar las estrategias y métodos de trabajo de la institución.

Enriqueciendo lo dicho, QUEZADA nos dice: “La evaluación curricular es importante porque en la actualidad ocurren cambios y hay nuevos hallazgos científicos, deben juzgarse continuamente los resultados obtenidos, pues solo así se llega al

⁷²: GARCIA, F. La medición en la evaluación. 1975 pág. 96

perfeccionamiento o al reemplazo racional y fundamentado de lo que se tiene establecido”.⁷³

Efectivamente, se evalúa el plan para comparar el perfil profesional ideal con las nuevas expectativas del mercado laboral, cada vez más exigente y cambiante.

Para que la evaluación del plan curricular, y con ella, la de la carrera profesional, sea objetiva, eficiente y eficaz, debe realizarse con criterio técnico y científico, además de poseer suficiente dominio teórico sobre cada una de las variables que se evalúa, y no permitir que se involucren intereses políticos ni personales, ya que si esto fuera así, entonces la evaluación como proceso y medios para perfeccionar el programa o sistema se desvirtuaría.

3. Planificación de la evaluación curricular de las carreras profesionales.

La evaluación curricular como todo proceso sistemático y reflexivo, necesita ser planificada, y para ella nos guiamos de las siguientes preguntas: ¿Qué evaluar? Aspectos e indicadores, ejemplo: el perfil profesional, los objetivos de la carrera profesional, etc. ¿Cómo evaluar? Procedimientos y técnicas de evaluación, ejemplo: La observación sistemática, las pruebas de ejecución y las pruebas objetivas. ¿Con qué evaluar? Instrumentos de evaluación, ejemplo: La lista de cotejo, las escalas, la encuesta por entrevista y por cuestionario, etc. ¿Cuándo evaluar? El momento en que se tomarán las pruebas o se hará la medición. ¿Dónde evaluar? El lugar donde se realizará la evaluación y ¿Quiénes evaluarán? Referidos a los responsables del proceso de evaluación.

⁷³: QUEZADA, R. Alcances y perspectivas de la evaluación curricular. 1979 pág. 49

Si el evaluador de currículo sigue cada uno de estos pasos, expresados en preguntas guías, con toda seguridad, obtendrá eficaces resultados.

TYLER, Ralph⁷⁴ recomienda que dentro de la evaluación curricular, se deben realizar cuatro operaciones interrelacionadas y fundamentales:

- 1 La definición y delimitación precisa del aspecto educativo que se quiere evaluar (por ejemplo, la evaluación curricular que se efectuará después de que se establezcan el área y los propósitos de la evaluación.
- 2 La definición operacional del aspecto educativo en cuestión, es decir, la formulación de un conjunto de conceptos y suposiciones pertinentes para dicho aspecto (en la evaluación curricular, se refiere a la especialización de objetivos).
- 3 La selección y elaboración de instrumentos de evaluación más adecuados para dicho conjunto de conceptos y suposiciones (por ejemplo, pruebas, escalas, listas de comprobación, técnicas de análisis de contenido, cuestionarios, documentos, etc.).
- 4 La revisión continua, de acuerdo con la información obtenida a partir de la aplicación de instrumentos y procedimientos diseñados, de la definición del aspecto educativo evaluado de los conceptos y suposiciones formulados y de los mismos instrumentos y procedimientos desarrollados.

Estas operaciones recomendadas por TYLER, enmarcan las necesidades, orientaciones, para una buena labor de evaluación de la carrera profesional, sistematizado en el plan y programa curricular.

⁷⁴: TYLER, R. Principios básicos del currículo. 1979 pág. 81

4. Evaluación interna y externa del plan curricular

Sin ánimo de obviar, la evaluación de contexto y de entrada que tiene real e importante significación en el trabajo curricular, vamos a centrar nuestra explicación en la evaluación de proceso y de producto, constituyendo estos, evaluación interna y externa respectivamente.

Veamos en qué consisten, cada una de ellas y cual es el grado de importancia que poseen para el perfeccionamiento de las estrategias de gestión de las instituciones de educación superior.

4.1 Evaluación interna.

Está referida a la eficiencia, eficacia y efectividad del desarrollo curricular, en ella se mide la organización, coherencia, consistencia e interrelación de los componentes del currículo, llámese elementos, procesos y factores que interactúan para el logro de objetivos y metas.

En la evaluación interna del plan curricular es recomendable elaborar una matriz de aspectos e indicadores que serán evaluados.

¿Qué aspectos e indicadores debemos considerar para la evaluación del currículo?

Se recomienda los siguientes:

- El fundamento teórico científico del plan curricular.
- El fundamento doctrinario normativo.
- El perfil profesional y su coherencia con los objetivos curriculares.
- La organización y estructuración curricular.
- Los syllabus y su operatividad.
- Los contenidos y objetivos de asignaturas y su relación con el perfil profesional.
- La eficiencia de los procesos curriculares.

GLASMAN y DE IBARROLA,⁷⁵ nos dicen que la organización y los criterios para evaluar, la estructura interna del currículo son:

- a) Congruencia del plan.
- b) Viabilidad del plan.
- c) Continuidad del plan.
- d) Integración del plan.
- e) Vigencia del plan.

Evaluar la congruencia del plan curricular significa medir y valorar en que medida los objetivos en sus diversos niveles, el perfil profesional y los contenidos curriculares, tienen coherencia y conexión con los fundamentos teórico científico y doctrinario normativo de la carrera profesional. Si hubiera incoherencias o disgresiones, el plan debe reajustarse y reestructurarse dependiendo del grado de disparidad.

Examinar la viabilidad del plan, supone evaluar la posibilidad de ejecución del plan, en cuanto a los recursos con los que se cuenta, en tal sentido, evaluarlos en este rubro es valorar, si los recursos asignados son suficientes o no para lograr los objetivos y metas preestablecidos.

Evaluar el criterio de continuidad e integración es examinar los objetivos de las asignaturas o módulos que se van logrando por ciclos y semestres y su relación con los objetivos generales del plan curricular.

Evaluar la vigencia del plan, es compararlo, con los fundamentos teóricos y doctrinarios en los cuales se basa, para ello se pondera el perfil profesional con la fundamentación de la carrera profesional.

⁷⁵: GLASMAN y DE IBARROLA, D. Diseño de planes de estudio. Modelo y realidad curricular.1983. pág. 100.

4.2 Evaluación externa del plan curricular.

A diferencia de la evaluación interna que tiene como propósitos, examinar el grado de coherencia de los elementos y factores internos. La evaluación externa del plan curricular consiste en analizar y ponderar en que medida los elementos internos tienen relación o son pertinentes a determinados factores externos a la institución, es decir, exigencias del mercado laboral, obsolescencia del perfil profesional, relación con el nivel de desarrollo de las ciencias, etc.

Se puede decir además que en la evaluación externa, el punto central donde recae, el acto valorativo es en el producto y su aceptabilidad en el mercado laboral, en otras palabras, ¿qué tan atractivo y competitivo, es el egresado de una carrera profesional?

En la evaluación externa del currículo, donde se examina y analiza la eficiencia y eficacia del egresado respecto a que tanto contribuyen con la solución de las necesidades sociales, DÍAZ BARRIGA ARCEO, Frida y otras⁷⁶, nos recomienda considerar los siguientes aspectos:

- 1 Análisis de los egresados y de sus funciones profesionales. Con este análisis se busca determinar que tipo de funciones desempeñan realmente los egresados, si se capacitaron para estas funciones o no en la carrera, que utilidad reportan los egresados a los empleadores y beneficiarios de dichas funciones, que funciones se consideran convenientes para integrarse al plan de estudios.

⁷⁶: DIAZ, F. Metodología de diseño curricular para educación superior. 1995. pág. 147.

- 2 Análisis de los egresados y de los mercados de trabajo. Es indispensable determinar los tipos de áreas y sectores en que los egresados están trabajando, analizar si corresponden a mercados de trabajo tradicionales, novedosos o potenciales, investigar los índices del desempleo y subempleo, en comparación con egresados de otras instituciones.
- 3 Análisis de la labor del egresado a partir de su intervención en la solución real de las necesidades sociales y los problemas de la comunidad para los que fue diseñada la carrera. En este punto se confrontará con la realidad, para descubrir si realmente hay o no un vínculo estrecho entre las instituciones educativas y el sistema social, y se podrán reestructurar o cambiar los fundamentos, que son la parte medular del currículo.

Como todo producto o servicio que se expone a los desafíos e implacable valoración del mercado de ofertas y demandas, el egresado de una carrera profesional, para ser un producto de calidad, debe reunir los requisitos necesarios para ser competitivo y responder a las expectativas para los cuales fue diseñado o formado.

Si el egresado de una carrera profesional no responde ni es pertinente a las necesidades, cada vez más complejas, de la sociedad, entonces, este tiene un perfil obsoleto, desfasado y descontextualizado. Debe reformularse dicho perfil.

5. Diseño y elaboración de instrumentos para evaluar el plan curricular.

El primer paso para esta tarea, es construir una matriz de variables e indicadores, que serán materia de evaluación. Este

permitirá al evaluador diseñar instrumentos de medición, eficaces y precisos.

Ejemplo:

MATRIZ DE VARIABLES E INDICADORES DE EVALUACION

Para evaluar la Estructura de Contenidos en el Plan Curricular de la Especialidad de Ciencias Sociales y Turismo de la Facultad de Educación de la UNSACA.⁷⁷

VARIABLE	INDICADORES (Dimensiones)	INDICES (Áreas)	SUBINDICE
1 ESTRUCTURACION DE CONTENIDOS	1.1 Formación General	1.1.1 Concepción del Mundo.	Asignaturas
		1.1.2 Comunicación Instrumental.	Asignaturas
	1.2 Formación Profesional Básica	1.2.1 Ciencia de la Educación.	Asignaturas
		1.2.2 Tecnología Educativa	
		1.2.3 Investigación.	Asignaturas
		1.2.4 Tecnología Educativa.	Asignaturas
		1.2.5 Gestión.	Asignaturas
		1.2.6 Practicas Preprofesionales.	Asignaturas
	1.3 Formación Profesional Especializada	1.3.1 Ciencias Básicas.	Asignaturas
		1.3.2 Filosofía, Psicología y Educación Cívica.	Asignaturas
		1.3.3 Historia, Geografía y Arqueología.	Asignaturas
		1.3.4 Economía, Gestión y Proyectos	Asignaturas
		1.3.5 Tecnología Didáctica Especializada.	

Este cuadro de operacionalización o desagregación empírica de los componentes de las variables, permitirá elaborar los instrumentos de medición adecuados para medir la eficacia y coherencia en la estructuración de los contenidos curriculares, para la especialidad de Ciencias Sociales y Turismo de la Facultad de Educación mencionada.

⁷⁷: COMISIÓN DE REESTRUCTURACIÓN CURRICULAR. Proyecto Curricular de la Escuela Académica Profesional de E.B.C.H.D. Huacho, Perú. 1998.

Así por ejemplo, una pregunta derivada del sub índice asignatura 01, sería: El grado de coherencia y relación entre la asignatura 01 (Introducción a las Ciencias Sociales) con el área Concepción del Mundo (11.1), es: a) Alto b) Medio c) Bajo, Igualmente cada área se puede ir evaluando en relación a su dimensión.

El segundo paso es diseñar y elaborar los instrumentos de medición a partir de los indicadores e índices de las variables que vamos a evaluar. Se deben formular preguntas tantas como nos sugiera el índice o subíndice materia de evaluación, de tal manera que no se deje nada sin evaluar.

Los instrumentos que pueden emplearse en la evaluación del currículo, o especialmente de una carrera profesional, depende de la variable que se mida y del tipo de información que se desea extraer o recabar.

Por lo general, se tienen como instrumentos mas usados a los escalogramas de LIKERT, GUTTMAN, CORNELL, etc., la lista de cotejo, la encuesta: por cuestionario y por entrevista, las pruebas objetivas impresas, los test, etc.

No debe olvidarse que los instrumentos de medición que vamos a emplear, deben ser confiable y válidos, toda vez que los datos e informaciones obtenidas mediante ellos, serán la base para tomar decisiones muy importantes en la institución de la cual evaluamos, su programa o plan curricular.

DIAZ BARRIGA ARCEO, Frida y otras.,⁷⁸ respecto a la evaluación curricular proponen una serie de pasos metodológicos que se deben seguir para tener éxito en esta labor.

⁷⁸: DIAZ, F. y otras. Metodología de diseño curricular para educación superior.1995.pág. 153.

Para estos autores, la evaluación continua del currículo es la cuarta etapa de la metodología del diseño curricular que ellas mismas proponen.

Etapla 4 Evaluación continua del currículo.

Sub etapa 4.1 Evaluación interna.

Actividades:

- 4.1.1 Análisis de la congruencia o coherencia entre los objetivos curriculares en cuanto a la relación de correspondencia y proporción entre ellos, así como entre las áreas, tópicos y contenidos especificados.
- 4.1.2 Análisis de la vigencia de los objetivos con base en la información obtenida en el análisis de la población estudiantil, de los avances disciplinarios y de los cambios sociales, y la modificación o rectificación de éstos.
- 4.1.3 Análisis de la viabilidad del currículo a partir de los recursos humanos y materiales existentes.
- 4.1.4 Análisis de la secuencia y dependencia entre los recursos así como de su adecuación.
- 4.1.5 Análisis de la adecuación de contenidos y actividades curriculares, con los principios epistemológicos y psicológicos relativos a la población estudiantil y las disciplinas que sustentan el currículo.
- 4.1.6 Actualización de tópicos, contenidos y bibliografía con base en los puntos anteriores.
- 4.1.7 Análisis de la operatividad del funcionamiento de los aspectos académicos, administrativos e interinstitucionales.
- 4.1.8 Investigación de la actividad docente de los profesores y su relación con el rendimiento de los alumnos.

4.1.9 Investigación de los factores relacionados con el rendimiento académico de los alumnos, principalmente de las causas e índices de reprobación, deserción, nivel de logro académico, etc., así como de estrategias de aprendizaje, factores de motivación y rasgos personales asociados al rendimiento académico.

Sub etapa 4.2 Evaluación externa.

Actividades:

4.2.1 Investigación continua de las necesidades sociales a ser abordados por el profesional.

4.2.2 Investigación continua del mercado ocupacional y de las habilidades requeridas del egresado, para modificar o ampliar los aspectos desarrollados en la etapa de organización y estructuración curricular.

4.2.3 Investigación de los alcances de la incidencia de la labor profesional del egresado en las diferentes áreas especificadas en el perfil profesional, tanto a corto como a largo plazo, en la solución de los problemas planteados.

4.2.4 Investigación de las funciones profesionales desarrollados en el desempeño laboral, con respecto a la capacitación ofrecidas en la carrera y a la ofrecida a los egresados de otras instituciones.

Sub etapa 4.3 Reestructuración curricular.

Actividades:

4.3.1 Delimitación de los elementos curriculares que se modifican o sustituirán con base en las evaluaciones internas y externas.

4.3.2 Elaboración de un programa de reestructuración curricular.

4.3.3 Determinación de prioridades para la operacionalización de dichos programas de reestructuración.

Medios:

Empleo de cuestionarios, entrevistas, análisis de documentos, aplicación de tecnología, investigación bibliografía, análisis a partir de los juicios de los expertos, el sistema de seguimiento de egresados, y los instrumentos de observación y valoración del desempeño profesional.

Productos:

Documentos que consisten en un proyecto de evaluación continua que contemple tanto la evaluación interna como externa del currículo. En dichos proyectos se especificarán estos aspectos:

- a) Tipo de evaluación (interna y externa de la eficiencia de la eficacia).
- b) Propósito de cada tipo de evaluación.
- c) Variables que deben considerarse.
- d) Actividades específicas por realizar.
- e) Instrumentos y procedimientos.
- f) Tipo de datos e información por obtener.
- g) Personal y tiempo requerido.

Como explican las autoras citadas, estos lineamientos y técnicas para evaluar el plan curricular, tienen carácter general, es decir, han sido diseñados para un contexto determinado prudentemente diferente a cualquier otra realidad, en tal sentido cada institución del país al cual pertenecen los planes curriculares a evaluar, podrán tomarlo como marco de referencia y adaptarlo a su propia realidad.

No obstante esta aclaración, los planes curriculares de cualquier institución de educación superior tienen elementos

comunes, que son infaltables, como por ejemplo la fundamentación que puede ser tanto teórica como doctrinaria, el perfil, la estructuración curricular, los objetivos, los contenidos, las estrategias de desarrollo, los recursos humanos, etc.

3.2 FORMACIÓN PROFESIONAL Y MERCADO LABORAL

La formación profesional, como proceso sistemático y conjunto de acciones estratégicas para preparar y capacitar al hombre, en diversas competencias (conocimientos, procedimientos y actividades) para su desenvolvimiento calificado y especializado en las diversas áreas de acción de la sociedad, requiere estar en constante cambio, transformación y actualización. Esto significa que los componentes del plan curricular de una determinada carrera profesional, deben renovarse permanentemente.

Uno de los elementos claves en el dinamismo incesante del currículo es el perfil profesional, ya que este describe, las capacidades y competencias que debe poseer el egresado al conducir sus estudios.

Las características renovadas y contextualizadas del egresado deben expresar estrecha correspondencias con las exigencias de los puestos de trabajo del mercado laboral, que cada vez se presenta más exigente.

El mercado laboral, o escenario de desempeño profesional del egresado, cambia constantemente, en virtud del incremento de las necesidades sociales, tanto de mejores servicios, como de productos.

El desarrollo científico y tecnológico del mundo y con ello, el perfeccionamiento, mejoramiento y complejidad de las actividades económicas diversas: industriales, comerciales, de comunicación, de salud, etc., también influyen en las exigencias de nuevos perfiles profesionales, mas acordes con los actuales tiempos y mas efectivos en resolver los problemas para los cuales fueron diseñados.

Con la globalización de la economía, y con ello del mercado laboral, hoy en día se necesita profesionales que posean competencias universales, es decir, que las capacidades (cognitivas, técnicas y actitudinales) sean manejables y desplegadas en cualquier escenario mundial.

Esto significa que los nuevos egresados de las universidades en cualquier profesión: médicos, abogados, ingenieros, sociólogos, etc., deben poseer las cualidades y características que los presenten atractivos y flexibles ante cualquier cultura del planeta y puedan asimilarse fácilmente. Esta medida requiere cambiar y reestructurar los planes curriculares de formación profesional de muchas universidades del país y del mundo.

Un ejemplo digno de imitar es el perfil de las universidades europeas, que permiten formar a sus profesionales, de manera global y para un mundo globalizado, sus egresados poseen varios idiomas, los mas hablados en el mundo, además de su idioma materno.

De lo explicado podemos decir que la relación conexa, entre perfil profesional y mercado laboral es una constante que jamás se debe perder de vista, ya que ello significaría la obsolescencia de muchos perfiles y carreras profesionales.

Refiriéndose a la simbiosis que existe entre la carrera profesional y el mercado laboral, DELORS, Jacques nos dice: “Las estructuras del empleo evolucionarían a medida que las sociedades progresan y la maquina sustituye al ser humano: disminuye el número de objetivos y aumentan las tareas de supervisión, encuadramiento y organización, incrementándose paulatinamente necesidades de desarrollar las capacidades intelectuales entre los trabajadores de todo los niveles.

Aumentan ininterrumpidamente las exigencias de cualificación. En la industria y en la agricultura, la presión de las tecnologías modernas favorece a quienes son capaces de comprenderlos y dominarlos. Cada vez es mas frecuente que los empleadores exijan de su personal que sea capaz de resolver problemas nuevos y de tomar iniciativas.

En cuanto al sector de los servicios que ya ocupa un puesto predominante en los países industrializados desde hace mucho, a menudo exige una cultura general y un conocimiento de las posibilidades que ofrece un entorno humano, que son tantas exigencias nuevas planteadas a la educación.

Las universidades han tenido que conceder más importancia a las formaciones científicas y tecnológicas para atender la demanda de especialistas al corriente de las tecnologías más recientes y capaces de manejar sistemas cada vez más complejos.

Como nada indica que esta tendencia vaya a invertirse es preciso que las universidades sigan siendo capaces de responder a la demanda, adaptando sin cesar sus formaciones y especializaciones a los necesidades de la sociedad”.⁷⁹

La evolución constante del mundo, la complejización de las necesidades sociales y los requerimientos implacables del mercado laboral, inevitablemente exigen mayor eficiencia, eficacia y efectividad en los perfiles de formación profesional que las instituciones de educación superior ofertan.

3.3 FORMACIÓN PROFESIONAL DE PROFESORES

3.3.1 Concepto

Si el profesor es el profesional encargado de conducir, facilitar y guiar el proceso de enseñanza aprendizaje y verificar constantemente si este se desarrolla con éxito, y la formación profesional, el sistema de estrategias y recursos para preparar y capacitar al hombre en una determinada área o rama especializada del saber, entonces, uniendo estas definiciones tendremos el significado de formación profesional de profesores.

Considerando lo anteriormente dicho, la formación profesional de profesores será el sistema de acciones teóricas y metodológicas para preparar y capacitar al futuro docente en habilidades y competencias que le permitan desenvolverse como facilitador, orientador, y conductor del proceso de enseñanza aprendizaje, siendo necesario para ello poseer dominio teórico, metodológico y actitudinal, suficiente para tal fin.

3.3.2 Criterios de selección de aspirantes a profesores

A diferencia de nuestro Sistema Educativo, que no considera pre requisitos específicos en los aspirantes a profesores, al someterles a una prueba de admisión genérica al sistema universitario, es decir, solo evalúa

⁷⁹: DELORS, J. La educación encierra un tesoro”. UNESCO. 1996. pág. 152.

en el futuro profesional algunas competencias generales como razonamiento verbal y matemático, y habilidades conceptuales (conocimientos) pero no examina en los futuros docentes determinadas competencias propias del desenvolvimiento de un profesor. Otros países sí lo hacen. En nuestro país, sin duda, esto perfeccionaría la labor de formar profesionales de la educación con convencimiento, vocación y aptitud para serlo.

Si bien, en nuestro país no se emplea un sistema de selección dirigida y específica para postulantes de cada carrera profesional que ofrece el sistema universitario, en otros países se aplican diversidad de procesos de selección y ello definitivamente les da buenos resultados.

NOGUERA, Juana y otros⁸⁰, han realizado estudios sobre diversos modelos de sistemas de selección de futuros profesores, aplicados en diferentes países. El resultado de sus estudios lo han agrupado en dos grupos:

- a) Modelos de sistemas de selección de entrada.
- b) Modelos de sistema de selección durante la formación.

3.3.2.1 Selección de entrada

En opinión de BOUGHMAN⁸¹ (Berkeley 1998, ciudad al Oeste de EE UU.), las competencias previas que se deben identificar y evaluar en los aspirantes al magisterio y que le originarían un buen desempeño profesional son:

- Claridad en las exposiciones.
- Variedad en el uso de técnicas, actividades y material.
- Entusiasmo.
- Método en el abordaje de tareas.
- Facilitar oportunidades de aprendizaje.

Otros grandes estudiosos: SINCLAIR y PICO GNA⁸² (1994), de Nueva

⁸⁰: NOGUERA, J. y otros. Métodos de selección y formación de profesores. 1985. pág. 20.

⁸¹: BOUGHMAN. Citado por NOGUERA, J. en Métodos de selección y formación de profesores. 1985. pág. 21.

⁸²: SINCLAIR. y PICO GNA. Citado por NOGUERA, J. y otros, en métodos de selección y formación de profesores. 1985. pág. 22.

Jersey, proponen un sistema de selección a postulantes de educación con el propósito de que se escojan a los mejores y evitar en el futuro ser desplazados por otros más competitivos y con mayor aptitud. Dicho sistema aplica los siguientes criterios:

1. Exigencia de una determinada calificación promedio durante la enseñanza media. El puntaje exigido es 2.0 a 2.5 siendo en puntaje máximo 4 en el sistema estadounidense.
2. Entrevista para evaluar el “deseo de enseñar” o el compromiso para enseñar”.
3. Presentar evidencia de que se posee salud física y mental satisfactoria.
4. Evaluación de la voz y de la apariencia por miembros de la Escuela de Magisterio o Especialistas Contratados.
5. Tener un curso aprobado de comunicación oral o conversación.
6. Personalidad o carácter satisfactorio.

3.3.2.2 Selección durante la formación o salida

Hay algunos rasgos o cualidades necesarias que debe poseer el futuro docente, pero muchos de estos no se pueden evaluar al momento que ingresan al sistema universitario. Para detectar estas habilidades o precondiciones, es indispensable observarlos en el proceso de formación del estudiante, en tal sentido los autores de las propuestas en análisis exponen sistemas empleados por algunas universidades europeas y norteamericanas.

Según CORNETT⁸³ (1988), el modelo de sistema de selección del Estado Norteamericano de Luisiana del Sur considera un primer semestre lectivo para evaluar en los estudiantes los criterios establecidos, siendo inevitable que los alumnos logren los objetivos de lo contrario no podrán continuar sus estudios.

⁸³: CORNETT. Citado por NOGUERA, J. y otros, en Métodos de selección y formación de profesores. 1998. pág. 33.

DULLAERT⁸⁴ (1997), nos refiere que el modelo noruego, implica un sistema de exclusión a los estudiantes de educación que no rindan satisfactoriamente la evaluación del rendimiento o de inadecuación a la docencia, lo realiza un tribunal de la institución.

En el modelo propuesto por YEVIK Y CARLIN⁸⁵ (1995), se utiliza todo un semestre para evaluar al alumno en aspectos teóricos y prácticos de comunicación, trabajo en equipo, dinámica de grupos, aplicaciones psicométricas, conciencia de los propios sentimientos, etc. Y el fracaso en estos requisitos y el no mantener una nota aprobatoria promedio, les puede llevar a la separación del plantel. La inmadurez emocional observada en clase puede ser causal de expulsión.

VILLAR ANGULO⁸⁶ (1997), Universidad de Sevilla, propone un modelo basado en exclusión o autoexclusión de aquellos estudiantes aspirantes a maestros que no superan los niveles establecidos en la adquisición y dominio de las competencias (destrezas establecidas como indicadores del buen maestro).

Tanto la selección de entrada como la selección durante el desarrollo de la formación garantizan según las instituciones que la aplican, contar con profesores con autentica vocación y con capacidades y habilidades idóneas para un buen ejercicio profesional luego de egresar de las universidades.

Es recomendable que nuestro sistema educativo, en lo que respecta a formación de profesores aplique programas o mecanismos de selección específica, al momento del examen de admisión, donde se evalúe determinados prerrequisitos (actitudes académicas), que garanticen que realmente poseen vocación para el magisterio.

⁸⁴: Ibíd. pág. 37.

⁸⁵: YEVIK Y CARLIN. Citado por NOGUERA, J. y otros, en Métodos de selección y formación de profesores. 1985. pág. 38.

⁸⁶: VILLAR, A. Citado por NOGUERA, J. y otros, en Métodos de selección y formación de profesores. 1985. pág. 40.

3.3.3 Competencias y destrezas que debe poseer el futuro docente

El desempeño de la carrera docente, sin duda supone poseer un conjunto de competencias y destrezas, que lo presentan como un profesional eficaz y eficiente en lo que ha sido formado.

“Ser competente es poseer aptitud e idoneidad para algo. Un buen maestro es un maestro competente. Pero esta competencia docente general, lo podemos considerar integrada por una diversidad de competencias mas concretas, referentes cada una de ellas al buen desempeño de actividades específicas incluidas en la enseñanza, la suma de todas y cada una de estas competencias daría un maestro globalmente competente”.⁸⁷

La misma autora, afirma que las competencias señaladas líneas arriba comprenden:

1. El dominio de un área de conocimientos referentes a unos temas determinados.
2. La posesión de un conjunto de habilidades o destrezas que pueden manifestarse en diversas conductas observables.

Estas dos competencias que son inherentes a toda carrera profesional, también son consideradas en nuestro sistema educativo, además de las competencias actitudinales. Mas adelante ampliaremos esta afirmación.

Para mayor especificación de la competencia que debe poseer el profesor, Juana NOGUERA⁸⁸ y otros, teniendo como base los estudios de ANDERSON Y FANST, nos dice que dichas competencias harían referencia a los siguientes dominios:

- I Competencias sobre objetivos instruccionales.
- II Competencias sobre el nivel de desarrollo de los estudiantes.
- III Competencias sobre materiales de instrucción.
- IV Competencias sobre dirección de la clase (disciplina-control de las relaciones).

⁸⁷: NOGUERA, J. y otros. Método de Selección y Formación de Profesores. 1985. pág. 43.

⁸⁸: Ibíd. pág. 44.

V Competencias referente a los procesos de enseñanza – aprendizaje.

VI Competencias sobre evaluación.

Según SANT' ANNA⁸⁹ (1982) que adopto las 14 destrezas empleadas, en la universidad de STÁNFOR para la practica docente, las competencias específicas que debe poseer el docente son nueve:

I Organizar la situación de enseñanza aprendizaje

II Facilitar la comunicación.

III Favorecer integraciones.

IV Formular preguntas.

V Poseer ejemplos.

VI Emplear reforzadores.

VII Variar la estimulación.

VIII Propiciar feed-back.

IX Conducir a la síntesis.

Cada una de las competencias establecidas y propuestas por los autores citados, representan aspectos constituyentes del perfil profesional para la formación de profesores, pero están referidas solo a las habilidades técnicas y dominio de conocimientos. Poco se habla de la actitud del docente, que es un factor fundamental en su práctica profesional.

Una buena actitud docente supone la predisposición al cambio permanente, a la actualización y perfeccionamiento, a la renovación constante de modelos y paradigmas doctrinarios, es decir, un progreso profesional y académico continuo a la par con las transformaciones sociales, y el avance acelerado de la ciencia y la tecnología.

La justicia, la equidad, la flexibilidad y la sociabilidad, son valores fundamentales que no deben faltar en la estructura de competencias que posee el profesor, ello unido a los conocimientos y técnicas, para su ejercicio profesional harán de él, un verdadero factor de cambio y progreso en favor

⁸⁹: SANT' ANNA, F. Microenseñanza y habilidades técnicas del profesor. 1982 pág. 76

de la humanidad. El dominio teórico, metodológico y actitudinal es lo que harán del profesor un auténtico profesional capaz y competente.

Actualmente las universidades en el mundo tienden a formar a sus profesionales de acuerdo los estándares internacionales de calidad. Las que cuentan con facultades de educación, siguen esta tendencia. En esta línea de exigencias cada vez más renovadas, respecto al perfil del profesor, es que una de sus grandes dimensiones como es la formación general supone integrar una serie de competencias (conocimientos, técnicas y habilidades) globales y potencialidades de la persona del futuro profesional de la educación.

VALDIVIA VIVANCO al respecto señala: “El objetivo final de la formación profesional es desarrollar un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos comunes, no específicos a una actividad profesional en particular, sino que servirán a todos los actos futuros del estudiante; tales como la capacidad de comunicación, de razonamiento de cálculo, la relación múltiple del hombre con su entorno y consigo mismo, a través del uso de los diversos lenguajes de comunicación, es decir, la entrega y el adecuado manejo de los distintos códigos necesarios para la aplicación del conocimiento y los productos del pensamientos, además de comprender mejor sus propios actos y la vida en conjunto, etc. que regularmente debe lograrse en el bachillerato, en la educación secundaria y en la educación primaria. Así sobre la base de los contenidos que ya trae el estudiante (que se comprueba en el examen de ingreso), desarrollará su actividad académica profesional y sobre la base de las asignaturas que componen el sector de la formación general”.⁹⁰

El área de formación general es un área clave en la preparación del profesionista, en diversos aspectos del desenvolvimiento social y profesional. Dominar esta área le permitirá contar con el marco teórico y actitudinal para comprender mejor las áreas básicas y especializadas.

⁹⁰: VALDIVIA, E. Planeamiento y diseño curricular. 2002 pág. 52

3.3.4 Áreas y dimensiones que comprende la formación del profesor

La formación profesional docente, como proceso sistemático de preparación teórica y metodológica del profesor se organiza y estructura en áreas y dimensiones procurando que en cada una de ellas existe coherencia y pertinencia plena.

La organización de los contenidos, competencias y objetivos en áreas, dimensiones, aspectos, dominios, etc. varía según los sistemas educativos de cada país, pudiendo adquirir diferentes nombres, pero con significados similares.

José B. GIMENO y Ricardo MARÍN, I., Ricardo Organizan los contenidos y competencias de la Formación Profesional del profesorado en tres áreas: Área de Cultura General, Área de Especialización y Área Pedagógica.

3.3.4.1 Área de cultura general

El profesor, como factor fundamental en el proceso educativo del ser humano, requiere poseer una basta cultura, demostrable en todo momento de su vida, frente a los demás y especialmente ante los alumnos.

“Para impartir la cultura, para contribuir a adquirirla, para sobrepasar la pura naturaleza, para ir mas allá de cuanto nos es dado y espontáneamente se desarrolla. El hombre es no solo naturaleza, sino también cultura, o si se prefiere, su naturaleza consiste en ser entre otras cosas, un animal cultural. La cultura es consubstancial al hombre como posibilidad y exigencia que puede quedar malparada o no ser cumplida. El profesor a de ser un hombre culto para difundir cultura, que por no surgir en despliegue de pura naturaleza, reclama un esfuerzo tenso y una colaboración especial, específica”.⁹¹

Las herramientas, conocimientos y habilidades que la naturaleza ha dotado espontáneamente al hombre no son suficiente para su desenvolvimiento en pleno, por ello, el intercambio cultural, entre seres

⁹¹: GIMENO, J. y MARIN, R. La Formación del profesorado de educación primaria y secundaria. 1980
pág. 21

humanos es de necesidad, para hacer del hombre un factor mas humano, mas social.

El profesor, como persona preparada para crear, recrear y transmitir la cultura, con mayor razón, debe contar con una cultura sólida y bien definida sobre su contexto social en el cual se desenvuelve.

Las primeras dimensiones que consideran los autores citados son los valores vitales o biológicos en los que incluyen las ciencias de la salud, la gimnasia, el ejercicio físico, el deporte, juegos y competencias corporales, y otros valores que buscan proteger la integridad física del cuerpo humano.

En cuanto a los valores que deben satisfacer sus necesidades, considera a los valores útiles como la producción y el consumo de bienes.

Igualmente, para impartir conocimientos y ampliar el ámbito del saber, que es por excelencia la función de una institución educativa, se desarrolla los valores intelectuales, también es necesario desglosar las dimensiones: humanísticas, científicas y técnicas.

Refiriéndose a estas tres dimensiones, GIMENO y MARÍN nos dicen: “Una verdadera cultura deberá comprender los tres campos en un despliegue equilibrado, especialmente en la educación básica y en la enseñanza media general. El valor cognoscitivo de la verdad es el más tradicionalmente escolar, y posiblemente el mas genuino, el que es más difícil de lograr fuera de la escuela, el que reclama el recinto del aula como su espacio ideal para realizarse, o su proyección a través de la tele educación que cada día adquiere mas amplitud, la enseñanza formal, intencionada, sistemática, tiene su campo de acción insustituible en el mundo de los valores intelectuales “. ⁹²

Otra de las grandes dimensiones que no puede soslayar el área cultural de formación del profesional es el arte, significando esto que el docente debe poseer dominios plásticos, literarios, musicales, dramáticos, etc.

⁹²: GIMENO, J. y MARIN, R. La Formación del profesorado de educación primaria y secundaria. 1985. pág. 32.

La formación moral de la persona humana, es y ha sido, uno de los grandes propósitos de la educación en todos sus niveles y modalidades.

Refiriéndose a la dimensión moral GIMENO y MARÍN nos dicen: “Se trata de la forja de la personalidad en su doble dimensión individual y social. Convertir cada persona en una personalidad lograda, hacer que cada individuo tenga una conducta doble, cultivar su sentido crítico y esa difícil prudencia para tomar en cada situación las decisiones oportunas, fundamentales, ha sido desde siempre una de las necesidades primarias de toda educación”.⁹³

Esta área según el autor citado comprende: Los cursos comunicacionales que tiene como propósito desarrollar en el alumno, los diversos sistemas de comunicación (lenguaje) para intercambiar cultura e interactuar en la sociedad, los cursos de autorreflexión, que están diseñados para desarrollar la capacidad de razonamiento, de pensar y reflexionar, mediante el análisis y la síntesis, asimismo los cursos antropocéntricos, que definen y esclarecen la situación del hombre en relación al mundo físico, biológico y social.

La formación ética y moral del profesional de la educación es esencialmente indispensable, puesto que él constituye el modelo y paradigma de conducta, para jóvenes generaciones que formarán su personalidad a través de la educación.

La moralidad de los futuros profesionales, debe incentivarse con mayor fuerza en consonancia con su práctica social, desde la educación básica y sobre todo en la educación superior.

De esta manera tendremos docentes con una conducta ética y moral sólida e indestructible, capaces de perdurar en el tiempo y soportar cualquier tentación malsana del poder económico y político, en las diversas circunstancias de su vida.

⁹³: GIMENO, J. y MARIN, R. La Formación del profesorado de educación primaria y secundaria. 1985. pág. 33

3.3.4.2 Área de especialización

El área de especialización, es aquel dominio donde se ubican las asignaturas y contenidos, que tienen como propósito brindar al estudiante de educación, los conocimientos propios de su especialidad, que les servirá para el desenvolvimiento en su práctica profesional. Con las asignaturas de esta área el futuro docente profundiza, amplía y actualiza los conocimientos respecto a la materia o especialidad que ha elegido.

Así por ejemplo, si esta estudiando para ser profesor de matemática y física, deben profundizar y ampliar sus conocimientos teóricos metodológicos en este aspecto, y si fuera de biología, química o de ciencias sociales, de igual modo.

“Estamos en la época de la necesaria y progresiva especialización. A medida que crece el ámbito del saber, es preciso limitar las parcelas que pueden razonablemente dominarse, y es más limitado aún, el campo en el que podemos aportar algo. El profesor si ha de ser un eficaz colaborador del aprendizaje, capaz de dominar las técnicas fundamentales, las fuentes de información y responder adecuadamente a las preguntas del alumno en su marcha difícil hacia la conquista del: saber, saber hacer y saber vivir, tiene que circunscribirse a un área determinada, necesita conocer en profundidad las materias que ha de impartir, superar con mucho cuidado el nivel de información de los respectivos programas escolares y estar al día en la corriente desbordada de las nuevas aportaciones que nos vienen de los cinco continentes”.⁹⁴

La especialización del docente también puede darse por niveles y modalidades, este también supone, que sea cual fuere su nivel o modalidad en el aspecto que corresponde a su especialidad, debe profundizar y ampliar los conocimientos y tecnologías que comprende.

3.3.4.3 Área pedagógica.

Además de tener dominio sobre los contenidos y competencias referidas a la cultura general muy significativos en el desarrollo de su

⁹⁴: GIMENO, J. y MARIN, R. La formación del profesor de educación primaria y secundaria. 1985. pág. 37.

potencial profesional, y los conocimientos específicos de su especialidad o materias propias que identifican su carrera profesional, el profesor debe poseer información y conocer todos los aspectos, categorías y variables, referidos a la naturaleza y características de la pedagogía como ciencia.

En esta área, el docente se prepara y capacita en el dominio y manejo conceptual de las teorías que describen y explican el proceso educativo, los componentes y elementos del mismo proceso y sobre los agentes activos y dinámicos que son alumnos y profesores.

El profesor necesita conocer bien los fundamentos, las condiciones y las técnicas de su profesión, con el fin de hacer más eficaz su colaboración en el proceso de aprendizaje. Parece que hay un universal acuerdo entre las dos dimensiones: La teoría y la práctica, la formación teórica, la clásica preparación en pedagogía, es la tercera dimensión en toda formación completa del profesorado.

En esta área de formación profesional del docente, intervienen, fundamentándola teóricamente, diversas ciencias sociales derivadas de la relación con la educación, que ayudan a comprender mejor, tanto al mismo proceso educativo, como a los elementos y factores que intervienen en él. Nos referimos a las llamadas ciencias de la educación, a los que deberían llamarse ciencias auxiliares de la educación. Estas son: La Psicología Educativa, la Antropología Educativa, la Sociología de la Educación, la Psicología Evolutiva, la Economía de la Educación, la Política Educativa y la Epistemología de la Educación.

En el aspecto filosófico podemos mencionar la Axiología Educativa, la Teleología Educativa y la Ontología Educativa.

Aún cuando los métodos empleados por todas las ciencias sociales, para explicar los hechos y fenómenos propios de su contexto, tienen rasgos comunes en la educación. En el proceso de formación del profesional es conveniente emplear métodos propios surgidos de nuestra propia realidad y los usados en otras disciplinas pero contextualizados al entorno de la educación.

Bajo este enfoque el currículo es un sistema dinámico y organizador de las experiencias y componentes decisivos que intervienen en la preparación de la persona, para un desenvolvimiento calificado y especializado. Es recomendable que en esta ordenación de elementos y factores se tome en cuenta el carácter multidimensional del sujeto que se educa, es decir, el currículo de formación del profesor debe ser integral.

VALDIVIA VIVANCO,⁹⁵ opina que el currículo integral se orienta a desarrollar en el estudiante tres dimensiones: hominización, socialización y culturización.

Para el efecto propone que la formación profesional del docente debe estructurarse y organizarse en cinco áreas: Área de conocimiento de formación general, Área de conocimiento de formación profesional, Área de Actividades, Área de tutoría y Área de investigación.

a) Área de formación general

En esta área debe consignarse todos aquellos contenidos indispensables para ampliar y complementar los conocimientos que el futuro profesional necesita para poder tener una visión de conjunto de las disciplinas que comprende el saber humano y a la vez, para que con ellos, pueda entender mejor las competencias de formación básica y especializada. Comprende los cursos curriculares, los cursos de autorreflexión y los cursos antropocéntricos.

b) Área de formación profesional

Esta área organiza los contenidos y disciplinas necesarias para un desempeño profesional eficiente, eficaz y con efectividad, es decir, capacita al profesor en las competencias básicas específicas y de manejo de puesto de trabajo.

Las competencias de base están referidas al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas sobre el ejercicio

⁹⁵: VALDIVIA, E. Planeamiento y diseño curricular para la formación profesional. 2002. pág. 55.

profesional, los criterios para decidir dentro del trabajo y dominios de acción.

La formación profesional específica organiza al conjunto de conocimientos, habilidades y actividades profesionales, que son propias de la carrera, son de suma importancia para el posterior desempeño profesional.

La formación profesional en el puesto de trabajo, tiene como propósito desarrollar y optimizar las habilidades y conocimientos propios del puesto de trabajo del docente como son las aulas de clase, sean estas de primaria, secundaria o superior.

c) Área de actividades

En este sector del currículo, se programan todas las acciones didácticas que realiza el estudiante para procurarse una buena formación profesional.

Así por ejemplo: Se podrán programar seminarios por cada especialidad.

Las actividades programadas podrán ser de carácter académico, cultural y deportivo.

d) Área de tutoría

El docente como guía y orientador del alumno necesita formarse y desarrollar capacidades para asesorar, guiar, conducir y acompañar al estudiante en la solución de los innumerables problemas que lo afectan como ser en formación y constante cambio emocional.

Los aspectos de actuación del docente frente a los conflictos del alumno son: Orientación para educarse para la vida, Entrenamiento para seleccionar adecuadamente una carrera profesional y tener éxito en su desarrollo y lograr una conveniente inserción social y laboral.

e) Área de investigación

Esta área es sin duda, decisiva para que el futuro docente pueda dinamizar los conocimientos propios de su especialidad y al mismo tiempo para resolver la problemática que se le presente en forma continua en el ejercicio de su profesión.

Según el autor citado proponente de las cinco áreas en estudio, sostiene que el área de investigación comprende dos significativas subáreas:

- a) La investigación como tema transversal que impregne los contenidos de todos los cursos y como la fase germinal de la formación de los investigadores.
- b) Los talleres de investigación, en los que se desarrollen a cargo de equipos de trabajo, pequeñas investigaciones, aparte de un estudio que luego serán presentados y discutidos ante una audiencia determinada para su validación y contrastación.

3.4 FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Las estrategias, actividades y recursos necesarios para desarrollar el proceso de formación profesional en la Facultad de Educación de esta universidad se encuentra plasmado en su proyecto curricular de 1998*, que en la actualidad se encuentra en proceso de reestructuración, por cuanto ya ha transcurrido el tiempo fijado para su revisión y reajuste a los nuevos retos y cambios de la sociedad, así como a su contextualización al desarrollo científico y tecnológico del mundo.

La Facultad de Educación tiene cinco Escuelas Académicas Profesionales:

- a) Escuela Académica Profesional Científica Humanística Dual.
- b) Escuela Académica Profesional de Ciencia Tecnológica.
- c) Escuela Académica Profesional de Cultura Física y Deportes.

Proyecto curricular propuesto por la Comisión de Reestructuración Curricular de la Facultad de Educación de la UNSACA, en 1998. Presidida por el profesor José Rojas Torres.

- d) Escuela Académica Profesional de Educación Física.
- e) Escuela Académica Profesional de Educación a Distancia.

Para analizar y evaluar las características y otros aspectos particulares de la estructuración y organización de los diversos componentes que intervienen para hacer posible el proceso de formación profesional, se ha tomado como documento clave el proyecto curricular de la Escuela Académico Profesional de Educación Básica Científica Dual.

Veamos a continuación los elementos y aspectos esenciales que identifican la formación profesional:

3.4.1 Análisis y evaluación de la fundamentación teórica

El fundamento teórico del plan curricular considera como elementos claves, los resultados de la evaluación del plan de 1990, los mismos que proporcionan información significativa para reajustar dicho plan, el análisis del Sistema Educativo Peruano del que se desprende la proyección del sector educativo para el año 2007 y los fundamentos y lineamientos teóricos metodológicos de la nueva Estructura del Sistema Educativo Peruano; la estrategia definida consistente en la articulación entre todos los niveles, de tal manera que pueda superarse el desfase que existe entre cada uno de ellos y de la Educación Básica con la Educación Superior; El nuevo diseño curricular adoptado es por competencias, y consta de un Programa Curricular de Articulación de Educación Inicial (5 años) y Educación Primaria I Ciclo (1º y 2º grado) organizado con ejes curriculares, contenidos transversales y 5 áreas curriculares: Comunicación Integral, Lógico matemático, Ciencia y ambiente, Personal Social y Formación Religiosa, Programa Curricular del II ciclo organizada similarmente al 1º ciclo, y Diseño Curricular Básico de Educación Secundaria, igualmente organizado con 3 ejes curriculares y contenidos transversales y 9 áreas curriculares con sus respectivas competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales; una nueva propuesta pedagógica, modelo didáctico según el cual el alumno es el eje y actor principal del proceso de aprendizaje y construye sus saberes, participando dinámica y activamente bajo la orientación del docente; interactuando con sus compañeros, objetos del

mundo exterior, en el que los ambientes de aprendizaje brinden las garantías de un buen aprendizaje, que se fundamente en los nuevos enfoques pedagógicos referidos a la forma como aprenden los niños, usando metodología activa.

3.4.2 Análisis del fundamento doctrinario

El plan curricular en estudio, consigna aspectos relacionados con la visión cosmopolita del mundo, respecto a nuevas formas de producción y prestación de servicios, la globalización de la economía, la cultura, el desarrollo científico y tecnológico del mundo y la sofisticación de los medios de comunicación.

Toma en cuenta también que el siglo XXI es el siglo de los que saben manejar la información, debido al gran desarrollo del conocimiento científico, el mismo que tiene como consecuencia el fenómeno de la obsolescencia que afecta a quienes no se ponen al ritmo y nivel del progreso y avance de las tecnologías informativas.

Refiriéndose a la importancia de la investigación científica, especialmente en psicología, se ha retomado las teorías psicopedagógicas de Piaget, Vigotsky, Bruner, Ausbel, Gardner, Novak y otros.

Dentro de este aspecto se consideran los siguientes principios institucionales:

- a) Principio de Integración Teórico Práctico (se debe integrar la formación profesional y lo académico.)
- b) Principio de Dualidad Profesional (formar profesionales con segunda especialidad para responder a las necesidades sociales.)
- c) Principio de Autofinanciamiento (La Facultad de Educación debe generar sus propios recursos para resurgir como institución y empresa.)
- d) Principio de Competitividad (se debe orientar hacia un nivel de calidad y competitividad para ser mejor que otras universidades).

- e) Principio de Certificación Progresiva (es decir, la certificación de los estudios en el que se habilite laboralmente debe ser por ciclos de tal manera que el estudiante esté habilitado para incorporarse al mercado de ocupaciones).

3.4.3 Análisis de las decisiones de política curricular

El Plan Curricular de la Facultad para llevar a cabo el proceso de formación profesional, ha formulado las siguientes decisiones de política:

- a) Se adopta el modelo curricular abierto y flexible con la oferta de dos tipos de asignaturas o módulos obligatorios y electivos, seleccionados y organizados a partir del perfil profesional y equivalente e iguales en su peso y valor académico.
- b) Se opta por una formación profesional dual, coherente con los principios de unidad entre la teoría y la práctica y de interdisciplinariedad abriendo nuevas posibilidades de desarrollo profesional a los docentes.
- c) Se opta por un desarrollo lectivo por ciclos semestrales coherente con el principio de dinamismo curricular.
- d) Se opta por una acreditación y certificación progresiva, para el desempeño laboral del docente, como auxiliares de educación, como jefes de prácticas, como docentes.
- e) Se opta por ofertar ciclos de reciclaje, actualización y segunda especialización, ante la rápida obsolescencia de los conocimientos, la demanda del servicio educativo y para canalizar otros intereses, inquietudes y capacidades de los docentes en servicios, así como para profundizar y especializarlos.
- f) Se opta por la especialización del perfil profesional y la formación del docente en:

Tres dimensiones de desarrollo humano: personal, social o ciudadano y profesional o laboral.

Tres áreas de formación profesional: formación general o cultura general, formación académica básica y formación académica específica o especializada.

Cuatro pilares de conocimiento o saberes: saber ser, saber convivir, saber aprender o conocer y saber hacer.

- g) Se opta por un sistema de acreditación basado en la ponderación del proceso de aprendizaje para la competencia basado en tres capacidades: procedimentales, cognitivas y actitudinales, con una escala valorativa según la naturaleza de las asignaturas.
 - Cada hora de actividad lectiva procedimental 1/2 crédito.
 - Cada hora de actividad lectiva cognitiva 1 crédito.
 - Cada hora de actividad lectiva actitudinal 1 crédito.
- h) Se opta por un modelo curricular progresivo de las áreas de formación profesional: se inicia con el área de formación general, se continúa con el área de formación profesional básica y formación especializada.
- i) Se opta por ponderar el peso de creditaje a cada área en las proporciones siguientes:
 - Área de Formación General, 20% del total de créditos
 - Área de Formación Profesional Básica, 40% de créditos
 - Área de Formación Profesional Especializada, 40% de créditos
- j) Se opta por la aplicación de los principios educativos o cuatro pilares de educación (DEJOR, UNESCO, 1996) aprender a ser, aprender a convivir, aprender a aprender y aprender a hacer, como principios orientadores para la organización de perfiles, competencias y capacidades, en la formación general, formación profesional básica y formación profesional especializada.
- k) Se acoge la aplicación progresiva del sistema modular para el tratamiento de los contenidos, coherentes con el principio de

globalización, para superar la teorización propia de las asignaturas.

Sin duda, el análisis realizado a esta parte del plan curricular nos permite comprender que se trata de un documento, que está muy bien fundamentado, tanto teórica como doctrinariamente, ya que expresa proyecciones futuras, sobre la base del desarrollo de la ciencia y la tecnología, así como de los paradigmas sociales, económicos y culturales que actualmente signan al mundo.

3.4.4 Análisis del marco estructural

Según el Plan Curricular en estudio, el profesional de educación se define como el trabajador especializado de la acción educativa sistemática, cuya función es orientar y facilitar el aprendizaje y promover el desarrollo social de manera formal y planificada.

Respecto a las funciones del licenciado en educación denominado también docente o profesor, consigna las siguientes:

3.4.4.1 Funciones de la facilitación del aprendizaje

- a) Elabora el diagnóstico de la realidad educativa para la diversificación curricular.
- b) Efectúa la programación didáctica mediante diseños innovadores y alternativos adecuados a la naturaleza de las áreas de desarrollo del educando.
- c) Organiza y orienta el trabajo de los educandos en diversos niveles y modalidades educativas para lograr aprendizajes significativos y desarrollar competencias.
- d) Elaborar medios y materiales educativos, aprovechando los recursos del ambiente natural y cultural.
- e) Conduce el proceso de enseñanza aprendizaje empleando métodos activos y comportamiento democrático.
- f) Desarrolla una metodología de la evaluación integral, cualitativa y diferencial.

3.4.4.2 Función de investigación

- a) Diseña y desarrolla trabajos de investigación orientados a diagnosticar, explicar y resolver problemas educativos en atención a la demanda social.
- b) Desarrolla trabajos de investigación en la perspectiva de cultivarse como intelectual de la educación, contribuyendo así a los fundamentos del saber educológico, pedagógico, andragógico, didáctico y sus respectivas tecnologías, convirtiéndose en productores y creadores de conocimientos educativos.
- c) Elabora y valida instrumentos de investigación educativa.
- d) Recopila, procesa e integra resultados de investigación educativa.
- e) Prepara y sustenta informes de investigación.

3.4.4.3 Función de orientación

- a) Interviene en la detección y solución de situaciones conflictivas, proponiendo la comunicación, integración y aprovechamiento de potencialidades de los estudiantes.
- b) Brinda asesoramiento y asesoría a los educandos y padres de familia para resolver situaciones y dificultades de aprendizaje y problema de conducta o los deriva según corresponda a otros profesionales especializados.
- c) Planifica y programa actividades de orientación y bienestar del educando.
- d) Orienta al educando en la práctica de valores humanos, desarrollo de su autoestima y en la construcción de su identidad como base de respeto a los demás, dominio de su entorno y responsabilidad y discriminación social, a sus semejantes y a la naturaleza.

3.4.4.4 Función de gestión educativa

- a) Formula el diagnóstico estratégico o autodiagnóstico FODA, planifica estratégicamente proyectos o actividades educativas para instituciones públicas o privadas.
- b) Gerencia proyectos educacionales estratégicos.
- c) Asesora en materia de gestión, organización, y capacitación de personal a instituciones y a otras empresas.
- e) Ejerce liderazgo efectivo en equipos multidisciplinarios e interinstitucionales.
- f) Desarrolla procedimientos y técnicas para la administración y organización de las instituciones educativas.

3.4.4.5 Función de promoción y extensión educativa

- a) Planifica, coordina, ejecuta y evalúa proyectos de desarrollo educativo y social a nivel de centro educativo y diversas instituciones.
- b) Planifica, coordina, ejecuta y evalúa programas de promoción educativa de acuerdo a las necesidades del centro educativo y de la comunidad.
- c) Planifica, coordina, ejecuta y evalúa programas de proyección social en equipos multidisciplinarios a nivel de la comunidad.
- d) Planifica, coordina, ejecuta y evalúa proyectos productivos y actividades para captar recursos propios y directos.

3.4.5 Análisis del perfil del profesional en educación

El proyecto curricular, previa definición del perfil profesional, así como considerando sus funciones y necesidades, los presenta, describe y organiza en tres dimensiones y capacidades.

Define las dimensiones como los grandes ámbitos o niveles de desenvolvimiento y desarrollo del docente, como persona en relación consigo mismo, como ciudadano en relación con los demás y como profesional en relación con el quehacer docente.

Respecto a las capacidades nos dice que son aptitudes o suficiencias profesionales que debe desarrollar el educador, al ser, al convivir, al saber conocer y al hacer.

Interrelacionando las dimensiones y capacidades en un cuadro de doble entrada el Plan Curricular presenta el Perfil del Profesional de la Educación de la siguiente manera:

PERFIL DEL PROFESIONAL EN EDUCACIÓN

CAPACIDADES		COGNITIVO-CONCEPTUALES APRENDER - CONOCER	PROCEDIMENTALES HACER	ACTITUDINALES - ÉTICOS	
DOM.	ÁREAS			SER	CONVIVIR
DIMENSIÓN PERSONAL	CULTURA BÁSICA CIENTÍFICA HUMANÍSTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Practica una actitud de cambio. - Conoce las bases de la cultura nacional. - Conoce los procesos del desarrollo socioeconómico del Perú y del mundo. - Identifica, interpreta y practica concepciones filosóficas que responden a la realidad peruana. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se capacita y actualiza permanente-mente. - Orienta programas de educación para la salud, recreación, apreciación estética y conservación del medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> - Valora positivamente la cultura. - Afianza y autoafirma su identidad nacional. - Se realiza desarrollando su autoestima. 	<ul style="list-style-type: none"> - Valora y respeta todas las formas de expresión cultural
	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene capacidad para comunicarse con claridad, coherencia y precisión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se comunica eficientemente mediante formas orales y escritas en su lengua materna e idioma internacional. - Utiliza técnicas básicas de información. - Expresa con libertad opiniones y convicciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Practica una alta calidad ética en su desempeño profesional. - Se comunica con claridad y coherencia. - Cultiva rasgos positivos de personalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se integra solidaria y responsable - mente con el grupo.

	ÉTICO-AXIOLÓGICO			- Practica una responsabilidad basada en la honestidad, perseverancia y responsabilidad.	- Practica los valores de tolerancia, libertad, paz, el bien, respeto a la dignidad humana en su relación con los demás.
DIMENSIÓN SOCIAL	SOCIOPOLÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce e interpreta la realidad local, regional y nacional. - Conoce las políticas sociales que le sirven de base para su proyección. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla relaciones humanas positivas. - Practica su conocimiento en el cambio social. - Fomenta y practica el respeto a los derechos humanos. 	- Asume un comportamiento democrático en su vida cotidiana.	
	SOCIOCULTURAL	- Conoce los códigos y lenguajes que le permitan la adecuada discriminación del mensaje.	- Promueve acciones tendientes a valorar, conservar, y divulgar la cultura y folklore popular.	- Se identifica con los valores de la cultura peruana.	

DIMENSIÓN PROFESIONAL	FACILITACIÓN DEL APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y comprende las características de la realidad: entorno, centro educativo, aula y educando. - Conoce e interpreta críticamente la política educativa y el diseño curricular. - Interpreta críticamente modelos didácticos y propuestas pedagógicas. - Conoce las características y desafíos del espacio laboral que las nuevas circunstancias genera. - Conoce los fundamentos científicos de la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza la planificación y programación didáctica. - Organiza y elabora materiales didácticos. - Conduce el proceso de enseñanza aprendizaje activo. - Evalúa el aprendizaje cualitativo y diferencialmente. - Participa en el desarrollo curricular del centro educativo. - Adecúa y utiliza la multimedia en el PEA. - Facilita el desarrollo de aprendizajes significativos, 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene predisposición y motivación para atender a los educandos con empatía. - Actúa con autonomía y criterio técnico. - Es facilitador y orientador del aprendizaje. - Se capacita y actualiza permanentemente para su eficacia y eficiencia profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - Expresa iniciativa y creatividad pedagógica para ejercer la docencia en diferentes contextos socioeducativos. - Tiene actitud crítica y problematizadora.
	INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce los fundamentos epistemológicos de la investigación científica y educacional. - Conoce la metodología de la investigación científica y educacional. - Asimila críticamente los avances científicos y tecnológicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica y perfecciona la metodología de investigación científica. - Auto genera y desarrolla competencias investigativas. - Emplea la investigación como medio de producción de conocimientos y método de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene actitud abierta al cambio y las innovaciones científicas tecnológicas. - Se desempeña vinculando la teoría y la investigación-acción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla proyectos de investigación multidisciplinarios. - Logra solidez, actualidad y pertinencia en la información científica pedagógica

	ORIENTACIÓN Y PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las dificultades y limitaciones físicas y socioeconómicas de los educandos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la educación ambiental para la salud de la familia, para la defensa nacional, para la paz y la Interculturalidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta y comprende a los educandos con actitud empática en todo lugar y circunstancia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comprende los alcances y fomenta una educación integrada de la persona en el centro educativo, familia y comunidad.
	GESTIÓN EDUCACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce estrategias modernas de gestión y gerencia educacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elabora estudios de factibilidad de proyectos mediante diagnóstico estratégico e investigación. - Diseña programas educativos. - Participa en la elaboración del P.D.I. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aporta ideas propias y nuevas para el logro de los objetivos institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Practica un concepto democrático y académico de autoridad basada en la honestidad y en la capacidad profesional.

3.4.6 Análisis de las competencias profesionales

El Proyecto Curricular de Formación Profesional de la Facultad de Educación considera y se organiza en base a 4 competencias fundamentales: saber ser, saber hacer, saber convivir y saber aprender a aprender y conocer.

a) **Saber ser**

Para el saber ser, sostiene que el hombre se desarrolla globalmente, física y mentalmente, expresando inteligencia, sensibilidad, sentido estético y responsabilidad. Desarrolla su personalidad, su confianza, autonomía capacidad de servicio de responsabilidad personal, etc. Igualmente desarrolla su capacidad de memoria, razonamiento, capacidad física y artística.

b) Saber convivir

Para esta competencia el plan considera que el futuro profesional de la educación debe desarrollar la capacidad de participar grupalmente, interactuando con los demás para resolver problemas y compartir la realización de proyectos de interés común.

Además debe cultivar los valores de justicia, paz, cooperación, equidad y solidaridad.

Igualmente debe formarse una actitud positiva frente a los demás, respetando la diversidad cultural y formulando críticas constructivas de la convivencia social.

c) Saber aprender a aprender y conocer

El profesional de educación debe poseer la capacidad de conocer, comprender y resolver problemas, igualmente debe conocer la metodología de la investigación científica así como los instrumentos y técnicas para un aprendizaje eficiente y eficaz.

d) Saber hacer

El plan considera las siguientes capacidades:

Posee habilidades que le permite no solo una calificación profesional, sino más generalmente una competencia que capacite para hacer frente a situaciones laborales, sabiendo hacer bien y perfeccionar su hacer y cambiar de actividad sin perder la eficacia; es capaz de diseñar proyectos curriculares, programaciones didácticas y métodos activos y creativos.

3.4.7 Análisis de la selección de contenidos

Para la selección y determinación de los contenidos (conocimientos, habilidades y actitudes), el Plan Curricular de la Escuela Académica Profesional de Educación Básica Científica Humanística Dual de la Facultad emplea una Matriz Temática de Contenidos y un Cuadro de Asignaturas o Módulos, en la que se detalla

el área de Formación General y el de Formación Profesional Básica, así como las dimensiones de cada área, con sus respectivas competencias.

3.4.7.1 Matriz temática de contenidos

ÁREA	PERFILES	CONTENIDOS	ASIGNATURAS
	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce los procesos del desarrollo socioeconómico del Perú y del mundo y autoafirma su identidad nacional. - Se desarrolla practicando su autoestima y practica una actitud abierta al cambio. - Se actualiza y capacita permanentemente. - Identifica, interpreta y practica concepciones filosóficas que responden a la realidad peruana. - Orienta programas de educación para la salud, apreciación crítica y conservación del medio ambiente. 	<p>Desarrollo histórico y características de la sociedad peruana.</p> <p>Desarrollo de procesos psíquicos.</p> <p>Problemas psicológicos, corrientes y escuelas filosóficas.</p> <p>Relaciones del servicio con su medio y entre sí, adaptación de supervivencia.</p>	<p>Realidad nacional.</p> <p>Psicología General.</p> <p>Introducción a la Filosofía.</p> <p>Ecología y Educación Ambiental.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Se comunica con claridad y coherencia. - Tiene capacidad para comunicarse con claridad, coherencia y precisión. - Se comunica eficientemente mediante formas orales y escritas en su lengua materna e idioma internacional. - Se integra responsable y solidariamente con el grupo. - Utiliza técnicas básicas de informática. 	<p>Expresión oral y escrita.</p> <p>Comprensión de mensajes orales y escritos.</p> <p>Lengua y comunicación.</p> <p>Archivo y procesamiento de datos.</p>	<p>Lengua Española. Idioma Inglés.</p> <p>Lengua Española.</p> <p>Comunicación.</p> <p>Computación.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Cultiva rasgos positivos de personalidad. - Practica una personalidad basada en la honestidad, perseverancia y responsabilidad. - Practica los valores de tolerancia, libertad, paz, el bien y respeto a la dignidad humana en relación con los demás. - Expresa con libertad opiniones y convicciones. - practica una alta calidad ética en su desempeño profesional. 	<p>Desarrollo integral. Manejo personal y social.</p> <p>Valores éticos.</p> <p>Ética profesional.</p>	<p>Psicología General. Psicología del Desarrollo.</p> <p>Deontología. Comunicación.</p> <p>Deontología.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Posee principios y valores éticos que implican respeto así mismo, a los demás y al entorno 	<p>Valores éticos.</p>	<p>Deontología Profesional.</p>

	<p>a los demás y al entorno ecológico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoce e interpreta la realidad local, regional y nacional. - Conoce las políticas sociales que le sirven de base para su proyección. - Desarrolla relaciones humanas positivas. - Practica su compromiso en el cambio social. - Fomenta y practica el respeto a los derechos humanos. 	<p>Características de la realidad.</p> <p>Relaciones humanas.</p> <p>Respeto y empatía.</p> <p>Relaciones humanas</p>	<p>Realidad nacional y Mundial.</p> <p>Deontología.</p> <p>Psicopedagogía.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Se identifica con los valores de la cultura peruana. - Valora y rescata las creaciones culturales y tradicionales del Perú. - Conoce los códigos y lenguajes que permite la adecuada discriminación del mensaje. - Promueve acciones tendientes a valorar, conservar y divulgar la cultura y folklore popular. 	<p>Valores culturales.</p> <p>Perú país pluricultural.</p> <p>Los medios de comunicación multimedia.</p> <p>La riqueza cultural del Perú.</p>	<p>Realidad Nacional.</p> <p>Interculturalidad.</p> <p>Lengua y Comunicación.</p> <p>Identidad Nacional.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene predisposición y motivación para entender a los educandos con empatía. - Es facilitador y orientador del aprendizaje y actúa con autonomía. - Se capacita y actualiza permanentemente para su eficacia y eficiencia profesional. - Expresa iniciativa y creatividad pedagógica para ejercer la docencia en diferentes contextos socioeducativos. - Conoce y comprende las características de la realidad: entorno, centro educativo, aula y educando. - Conoce e interpreta científicamente la política educativa y el diseño curricular. - Interpreta científicamente modelos educativos y propuestas pedagógicas. - Conoce las características y desafíos del espacio laboral que las nuevas circunstancias genera. - Conoce los fundamentos científicos de la educación. - Realiza la planificación y programación didáctica. 	<p>Diagnóstico y características del educando.</p> <p>Interacción didáctica.</p> <p>La eficiencia profesional y autoestima.</p> <p>La diversidad geográfica y socioeconómica.</p> <p>Diagnóstico estratégico y característica de la realidad.</p> <p>Análisis del programa o diseño curricular.</p> <p>Diagnóstico estratégico y caracterización del ciclo.</p> <p>Análisis de las bases teóricas.</p> <p>Diseño de programación de larga duración, de unidad didáctica y de clase.</p>	<p>Psicopedagogía.</p> <p>Tecnología Didáctica.</p> <p>Deontología Profesional.</p> <p>Realidad Nacional.</p> <p>Taller de Tecnología Didáctica.</p> <p>Taller de Tecnología Didáctica.</p> <p>Taller de Tecnología Didáctica.</p> <p>Psicología del Aprendizaje</p> <p>Corrientes Pedagógicas</p> <p>Taller de Tecnología Didáctica.</p> <p>Taller de Tecnología Didáctica.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Elabora y organiza materiales didácticos. 	<p>Diseño, elaboración y organización de</p>	<p>Medios y Materiales Didácticos.</p>

	<p>didácticos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conduce el proceso de enseñanza aprendizaje activo. - Evalúa el aprendizaje cualitativo y diferencial. - Participa en la elaboración del Proyecto Curricular del Centro Educativo. - Adecua y utiliza la multimedia en el P.E.A. - Facilita el desarrollo de aprendizajes significativos. 	<p>materiales didácticos.</p> <p>Actividades significativas.</p> <p>Sistemas de evaluación.</p> <p>Diseños de elaboración curricular.</p> <p>Medios auditivos, visuales y táctiles.</p> <p>Desarrollo de relaciones de actividades significativas.</p>	<p>Estrategias Metodológicas.</p> <p>Evaluación Educativa.</p> <p>Taller de Tecnología Didáctica.</p> <p>Taller de Material Didáctico.</p> <p>Práctica Didáctica.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene actitud abierta al cambio y a las innovaciones científicas tecnológicas. - Se desempeña vinculando la teoría y la investigación-acción. - Desarrolla proyectos de investigación multidisciplinaria. - Logra solidez, actualidad y pertinencia en la formación científico-pedagógica. - Conoce los fundamentos epistemológicos de la investigación científica. - Aplica y perfecciona la metodología de la investigación científica. 	<p>Desarrollo de actitudes positivas.</p> <p>Conocer actuando, transformar participando.</p> <p>Proyectos de investigación.</p> <p>La teoría científica y la investigación científica.</p> <p>Diseño y proceso de investigación científica.</p>	<p>Método de Estudio. Aprendizaje.</p> <p>Modelo de Investigación Científica.</p> <p>Taller de investigación.</p> <p>Seminario de Investigación Pedagógica.</p> <p>Teoría del Conocimiento y Epistemología.</p> <p>Seminario de Investigación.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta y comprende a los educandos con actitud empática. - Comprende los alcances de una educación integradora. - Conoce y comprende las dificultades y limitaciones y socioeconómicas. - Promueve la educación ambiental para la salud familiar, defensa nacional y para la paz. 	<p>Características y personalidad del educando.</p> <p>Relación entre la familia, escuela y la comunidad.</p> <p>Diferencias individuales.</p> <p>Educación para el bienestar y seguridad integral.</p>	<p>Asesoría y consejería.</p> <p>Promoción Educativa.</p> <p>Psicopedagogía.</p> <p>Psicopedagogía.</p> <p>Educación Ambiental.</p> <p>Defensa Nacional.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce estrategias de gestión y gerencia educativa. - Participa en la elaboración del PDI. - Diseña programas educativos. 	<p>Administración por proyectos y liderazgo.</p> <p>El proyecto de desarrollo integral.</p> <p>Proyectos de inversión y desarrollo.</p>	<p>Gestión Educativa.</p> <p>Gestión de Proyectos.</p> <p>Proyectos Educativos.</p>

3.4.7.2 Análisis de la selección de asignaturas o módulos

El Plan Curricular de la Facultad de Educación en estudio presenta la selección de asignaturas y módulos considerando áreas, dimensiones y

competencias por subáreas. Como áreas, en las que se agrupan un conjunto de asignaturas que llevan todas las especialidades presenta tres: de Formación General, de Formación Profesional Básica y de formación Profesional Especializada. Cada área está dividida en dimensiones, así por ejemplo el Área de Formación General presenta dos dimensiones: Dimensión personal y dimensión social. Siendo las subáreas de la primera, Cultura Básica, Comunicación, Ético y Axiológico; y del la segunda, Socio Político y Sociocultural. El Área de Formación Profesional Básica presenta una dimensión con cuatro subáreas: Facilitación del aprendizaje, Investigación, Orientación y promoción y Gestión Educativa. Cada una de las subáreas presenta un conjunto de asignaturas pertinentes tanto a la Formación General como a la Formación Profesional Básica, con especificación de sus competencias.

El Área de Formación Profesional Especializada no se considera en el cuadro de especificación, puesto que esta, es trabajada metodológicamente por cada especialidad.

Para mayor detalle se presenta el siguiente cuadro:

CUADRO DE SELECCIÓN DE ASIGNATURAS Y MÓDULOS

COMPETENCIAS			SABER SER	SABER CONVIVIR	SABER APRENDER	SABER HACER
Áreas	Dimensiones	Subáreas				
FORMACIÓN GENERAL	DIMENSIÓN PERSONAL	Cultura Básica.	Psicología General. Biología General.	Sociología General. Ecología y Educación Ambiental. Ciencias Naturales.	Introducción a la Filosofía. Lógica Matemática.	
		Comuni - cación.		Lengua Española. Desarrollo Artístico. Desarrollo Físico Corporal.	Idioma Interna - cional. Matemática Básica.	

		Ético Axiológico.		Deontología.		
	DIMENSIÓN SOCIAL	Socio Político.		Realidad Nacional. Economía Política. Geodesarrollo y Defensa Nacional.		
		Socio Cultural.		Proceso Histórico Nacional		
FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA	DIMENSIÓN PROFESIONAL	Facilitación del Aprendizaje.	Teoría de la Educación	Psicología del Desarrollo. Psicología del Aprendizaje.	Doctrina de la Educación. Corrientes Pedagógicas Contemporáneas. Modelos de Aprendizaje	Ingeniería Curricular. Estrategias Metodológicas. Medios y Materiales. Evaluación del aprendizaje. Tecnología Didáctica. Prácticas Profesionales.
		Investigación.	Teoría del Conocimiento y Epistemología.		Método de estudio-aprendizaje. Metodología de la Investigación. Seminario de Investigación Teórica. Seminario de Investigación Tecnológica	Taller de Plan de Investigación. Taller de Ejecución de la Investigación. Taller de Información de la investigación. Estadística General.
		Orientación y Promoción.		Sociología de la Educación		Orientación y Desarrollo Personal.

		Gestión Educa- cional	Legisla - ción Edu cacional.			Proyec - tos Educacio nales. Gestión de Pro - yectos Educati- vos.
--	--	-----------------------	------------------------------	--	--	--

3.4.8 Análisis de la organización de contenidos

El Plan Curricular, en materia de análisis y estudio de la organización de los contenidos de formación profesional presenta dos instrumentos curriculares: El Cartel de Alcances y Necesidades y el Plan de Estudios, cuyas características expresan coherencia y secuencia lógica.

a) Cartel de alcances o secuencias (maya curricular)

El Cartel de Alcances y Secuencias se organiza en un cuadro de doble entrada. En las dos primeras columnas las dimensiones y áreas curriculares respectivas y en la primera fila superior los ciclos de estudio, en número de diez. Las asignaturas de Formación General y Formación Profesional Básica se organizan por ciclos en estricta secuencia lógica y metodológica y en estrecha correspondencia con el cuadro de selección de asignaturas o módulos. Se ha optado por el modelo diagonal de organización curricular. Para mayor detalle e ilustración presentamos el cuadro respectivo.

CICLOS Dimensión Áreas		I CICLO	II CICLO	III CICLO	IV CICLO	V CICLO	VI CICLO	VII CICLO	VIII CICLO	IX CICLO	X CICLO
FORMACIÓN PROFESIONAL	Concepción del Mundo.	Introduc. Filosofía 4 Ciencias Natur. 4	Economía política. 3 Ecolog. 3	Realidad 3 Nacional Geop. Def. Nacional. 3							
	Comunicación Instrumental	Lengua 4 Lógica 3	Comunic. 3 Matem. Básica. 4								
FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA		15	13	6							
	Ciencias de la Educación	Psicol. General. 4	Sociol. de la Educ. 4	Antrop. Educ. 4	Psicolog. Desarr. 4	Psic. del aprendiz. 4	Psicop. y Consej. 4	Prom. Educ. 4			Deont. Prof. 4
	Investigación	Método Aprend. 3	Teoría Conoc. Epist. 4	Estadíst. General. 4	Estad. Aplic. 4	Metod. Investig. 4	Semin. Investig. Educ. 4		Diseño de Invest. 4	Taller de Tesis 4	
	Tecnología Educativa.	Teoría y Doc. Ed. 4	Diseño Curric. 4	Estrat. Didác. 4	Taller mat. Didác. 4	Evaluac. Educ. 4	Taller Tec. Didáctica. 4	Sem. Corr Pedag. 4			
	Gestión				Legisl. Educ. 3	Gestión Educ. 4	Semin Proy Educ. 4				
		11	12	12	15	16	16	8	4	4	4
	Prácticas pre profesionales					Práctica Obser. Gestión. 2	Práctica de Obser. Didác. 2	Práctica Docente Disc. I 4	Prác. Doc. Disc II 4	Serv. del Grad I 8	Serv. del Grad II 8
						2	2	4	4	8	8
ASIGNATURAS ELECTIVAS											
		Inglés I 3 Cultura Física. 3	Inglés II 3 Desarrollo Artístico. 3 Informática Básica I 3	Inglés III 3 Educ. para la Salud 3 Informática Básica II 3	Informática Básica III 3						

b. Plan de estudios

El Plan de Estudio del Programa o Proyecto Curricular materia de análisis consta de diez ciclos académicos. Las asignaturas por ciclo presentan un conjunto de elementos curriculares que se detallan en cuadros que a continuación presentamos, tales como: Las asignaturas con sus respectivos códigos, el peso académico indicando el número de horas prácticas y horas teóricas y el total de créditos por asignaturas, así como los prerrequisitos respecto a las asignaturas que son secuenciales.

PRIMER CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 0101	Introducción a la Filosofía.	2	2	4	3	--
612 0102	Ciencias Naturales.	2	2	4	3	--
612 0103	Lengua.	2	2	4	3	--
612 0104	Lógica.	1	2	3	2	--
612 0105	Psicología General	2	2	4	3	--
612 0106	Métodos de Aprendizaje.	1	2	3	2	--
612 0107	Teoría y Doctrina de la Educación	2	2	4	3	--
	Total			26	19	--
Asignaturas Electivas.						
612 0108	Inglés I	1	2	3	2	--
612 0109	Cultura Física.	1	2	3	2	--

SEGUNDO CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 0201	Economía Política.	1	2	3	2	--
612 0202	Ecología.	2	1	3	3	0102
612 0203	Comunicación.	1	2	3	2	0103
612 0204	Matemática Básica.	2	2	4	3	0104
612 0205	Sociología de Educación.	2	2	4	3	--
612 0206	Teoría del Conocimiento y Epist.	2	2	4	3	--
612 0207	Diseño Curricular.	2	2	4	3	107
	Total			21	21	
Asignaturas Electivas.						
612 0208	Inglés II	1	2	3	2	0108
612 0209	Desarrollo Artístico.	1	2	3	2	--
612 0210	Informática Básica I.	1	2	3	2	--

TERCER CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 0301	Realidad Nacional.	1	2	3	2	--
612 0302	Geopolítica y Defensa Nacional.	2	--	2	2	--
612 0303	Antropología Educativa.	2	2	4	2	--
612 0304	Estadística General.	2	2	4	3	0204
612 0305	Estrategias Didácticas.	2	2	4	3	0207
Total				17	14	
Asignaturas Electivas.						
612 0306	Inglés III	1	2	3	2	0208
612 0307	Educación para la Salud.	1	2	3	2	--
612 0308	Informática Básica II.	1	2	3	2	0210

CUARTO CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 0401	Psicología del Desarrollo Humano.	2	2	4	3	--
612 0402	Estadística Aplicada.	2	2	4	3	--
612 0403	Taller de Material Didáctico.	1	2	3	2	0305
612 0404	Legislación Educacional.	2	1	3	3	--
Total				14	11	
Asignaturas Electivas.						
612 0405	Informática III	1	2	3	2	0308

QUINTO CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 0501	Psicología del Aprendizaje.	2	2	4	3	0401
612 0502	Metodología de Investigación.	2	2	4	3	--
612 0503	Evaluación Educacional.	2	2	4	3	--
612 0504	Gestión Educacional.	2	2	4	3	--
612 0505	Práctica de Obs. de Gestión.	--	2	2	1	--
Total				18	13	

SEXTO CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 0601	Psicopedagogía y Consejería.	2	2	4	3	--
612 0602	Seminario de Investigación Educ.	2	2	4	3	0502
612 0603	Taller de Tecnología Didáctica.	2	2	4	3	0403
612 0604	Seminario de Proyectos Educ.	2	2	4	3	--
612 0605	Práctica de Obs. Didáctica.	--	2	2	1	0505
Total				18	13	

SEPTIMO CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 0701	Promoción Educativa.	2	2	4	3	--
612 0702	Seminario de Corrientes Pedags.	2	2	4	3	--
612 0703	Práctica Docente Discontinua I.	--	4	4	2	0605
Total				12	8	

OCTAVO CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 0801	Diseño de Investigación.	2	2	4	3	0602
612 0802	Práctica Docente Discontinua II.	--	4	4	2	--
Total				8	5	

NOVENO CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 0901	Taller de Tesis.	2	2	4	3	0801
612 0902	Servicio del Graduando I.	--	8	8	4	0802
Total				12	7	

DÉCIMO CICLO

Código	Asignaturas	Peso Académico				Prerrequisito
		HT	HP	TH	CR.	
612 1001	Deontología Profesional.	2	2	4	3	--
612 1002	Servicio del Graduando II.	--	8	8	4	0902
Total				12	7	

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

- g) **Calidad.**- Conjunto de características y propiedades que tiene un producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer necesidades, tanto del usuario como del consumidor.
- h) **Control.**- Uno de los procesos de gestión que consiste en medir y verificar el correcto y eficiente cumplimiento de las funciones administrativas del personal.
- i) **Currículo.**- Sistema ordenador de objetivos, estrategias, contenidos, medios y procedimientos para lograr objetivos de aprendizaje en relación con las características propias de los alumnos.

- j) **Dirección.-** Proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normas para el desenvolvimiento reglamentado de la institución, diferenciándose de la ejecución que es acción práctica, siendo esta en cambio de carácter prescriptiva y decisoria.
- k) **Estrategia.-** Conjunto de reglas tácticas y proyectivas que se siguen ordenadamente para alcanzar objetivos y propósitos predefinidos.
- l) **Formación.-** Preparación integral del hombre para el desempeño en la vida social, pudiendo ser esta en la familia, en la escuela o en la comunidad.
- m) **Formación Básica.-** En el caso de la formación profesional básica se refiere a la preparación que se da al estudiante de una carrera profesional en contenidos técnicos y metodológicos para su desenvolvimiento profesional, así como para que pueda, con ello, comprender y asimilar mejor las asignaturas de formación profesional especializada.
- n) **Formación Especializada.-** Es aquella que recibe el estudiante universitario para el dominio y profundización de sus conocimientos en materias de su especialidad.
- o) **Formación General.-** Es la preparación académica que recibe el estudiante de una carrera profesional en asignaturas de carácter general, con el propósito de proporcionarle marco teórico para desarrollarse en las materias de formación profesional básica y especializada.
- p) **Gerencia.-** Cargo de gerente. Conjunto de decisiones eficientes y positivas que toma el gerente en base a una buena formación ética y profesional.
- q) **Gestión.-** Conjunto de métodos, procedimientos, estrategias combinadas que se aplican para desarrollar los procesos de organización, planificación, dirección y control.

- r) **Gestión institucional.-** Conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas que realiza el director o presidente de una institución con otras instituciones sociales con el propósito de lograr objetivos institucionales y de proyección a la comunidad.
- s) **Gestión administrativa.-** Sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales para la realización de los procesos de gestión y el logro de los objetivos previstos por la institución o la empresa.
- t) **Gestión curricular.-** Conjunto de estrategias específicas para la conducción y dirección de los procesos curriculares y el logro de los objetivos educacionales.
- u) **Implementación.-** Es el proceso de adquisición de todos los materiales, equipos, recursos humanos, etc. para poner en marcha todo lo planificado.
- v) **Liderazgo.-** Situación de dominio ejercida por una empresa, producto o sector económico, en sus ámbitos respectivos.
- w) **Organización.-** Es uno de los procesos de gestión y consiste en ordenar, distribuir y dosificar adecuadamente todos los elementos, procesos y factores del sistema educativo.
- x) **Planificación.-** Es el proceso de gestión donde se realiza el análisis FODA, se elabora el plan estratégico y se define la visión y misión de la institución educativa.
- y) **Política.-** Conjunto de decisiones que se toman a un determinado nivel de jerarquía de gobierno.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El estudio corresponde al diseño no experimental transversal correlacional, puesto que se trata de medir y evaluar la relación de dos variables: Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional.

3.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADOR	ÍNDICE
$V_i = V_1$ Gestión Educativa	<p>Conjunto de actividades metódicas y estratégicas para planificar, organizar, dirigir y controlar diversos recursos con el propósito de lograr objetivos educativos</p>	<p>1.1 Gestión Institucional</p> <p>1.2 Gestión Administrativa</p> <p>1.3 Gestión Curricular</p>	<p>1.1.1 Decisiones de políticas</p> <p>1.1.2 coordinación con las instituciones de la comunidad</p> <p>1.1.3 Coordinación con otras facultades</p> <p>1.2.1 Proceso de planificación</p> <p>1.2.2 Proceso de organización</p> <p>1.2.3 Proceso de dirección</p> <p>1.2.4 Proceso de control</p> <p>1.3.1 Planificación curricular</p> <p>1.3.2 Implementación curricular</p> <p>1.3.3 Organización curricular</p> <p>1.3.4 Dirección curricular</p> <p>1.3.5 Ejecución curricular</p> <p>1.3.6 Evaluación curricular</p>
$V_d = V_2$ Calidad de Formación Profesional Docente	<p>Preparación y capacitación humanística, científica y tecnológica del futuro docente para su adecuado desempeño profesional</p>	<p>2.1 Formación General</p> <p>2.2 Formación Profesional Básica</p> <p>2.1. Formación</p>	<p>2.1.1 Concepción del mundo</p> <p>2.1.2 Comunicación instrumental</p> <p>2.2.1 Ciencias de la Educación</p> <p>2.2.2 Investigación</p> <p>2.2.3 Tecnología Educativa</p> <p>2.2.4 Gestión de la Educación</p> <p>2.2.5 Prácticas Pre Profesionales</p> <p>2.3.1 En Educación Inicial y</p>

		Profesional Especializada	Arte 2.3.2 En Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje 2.3.3 En Ciencias Sociales y Turismo 2.3.4 En Lengua, Comunicación e Idioma Inglés 2.3.5 En Biología, Química y Tecnología de Alimentos 2.3.6 En Matemática – Física e Informática 2.3.7 En Educación Física y Deportes
--	--	---------------------------	---

3.3 Estrategias para la prueba de hipótesis

3.3.1 Formulación de la hipótesis nula y de la hipótesis alterna

a) Hipótesis nula

La Gestión Educativa no se relaciona directamente con la Formación Profesional de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2002.

b) Hipótesis alterna

La Gestión Educativa si se relaciona directamente con la Formación Profesional de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2002.

3.3.2 Nivel de Significación

$$\alpha = 0,05$$

3.3.3 Estadístico de prueba

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3.3.4 Recolección de datos y cálculo de los estadísticos necesarios

Los datos han sido procesados con las técnicas estadísticas pertinentes de tal manera que se ha podido lograr resultados objetivos y confiables de ambas variables de investigación, como son Gestión de la Educación y Calidad de Formación Profesional; esto sin duda permitirá probar la hipótesis, calculando el estadístico apropiado y el estadístico de prueba.

3.3.5 Decisión estadística

Si el valor real calculado de $p > 0,05$, se acepta H_0 . Y si el valor de $p < 0,05$ entonces se rechaza H_0 .

3.3.6 Conclusión

La conclusión se formulará en función del estadístico de prueba, y la conclusión se obtendrá teniendo en cuenta los resultados de la prueba.

3.4 Población y muestra:

3.4.1 La población del presente trabajo de investigación esta constituido por 829, alumnos y 75 profesores.

4.2.2 Muestra.- La muestra representativa es de 256 alumnos y 30 docentes, representan el 30% en ambos casos.

3.5 Instrumentos de recolección de datos.

- a. Ficha de observación.- En el trabajo de análisis y estudio de los diversos documentos que contiene información valiosa, así como de las observaciones de las actividades académicas y administrativas se hará mediante el uso de fichas de observación.
- b. Libreta de notas.- Ha sido empleado para registrar las actividades más significativas realizadas en el proceso de la investigación.
- c. La encuesta por cuestionario.- Este instrumento se ha empleado para evaluar el proceso de formación profesional en los alumnos de la Facultad de Educación.

- d. Entrevista no estructurada.- En muchos casos, ha sido necesario realizar entrevistas no diseñadas con anticipación, sino de acuerdo a la importancia y circunstancias del hecho o proceso que se observa.

CAPÍTULO IV

PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.1 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

A) DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

I. GESTIÓN EDUCATIVA.

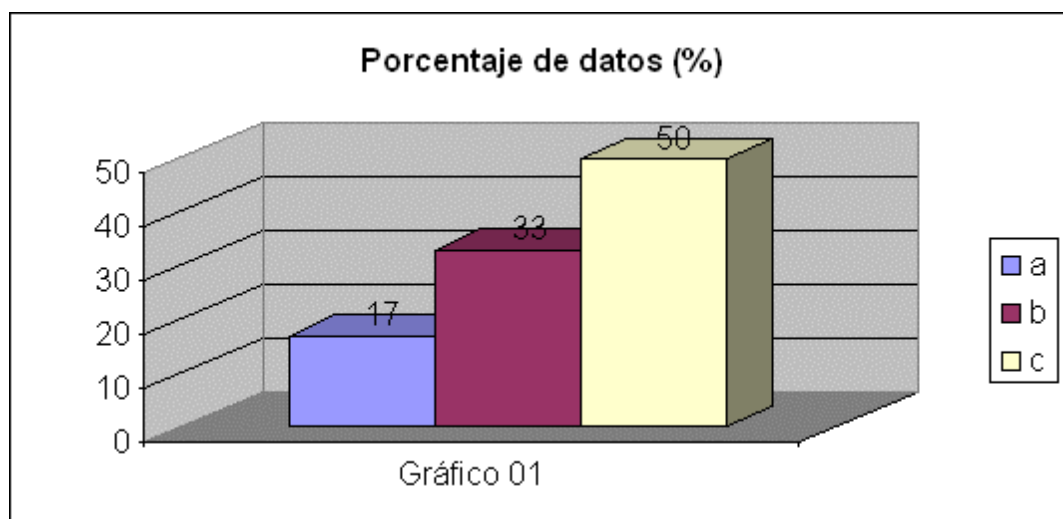
1.1 GESTIÓN INSTITUCIONAL.

1.1.1 Decisiones de política.

1. Las decisiones de políticas están orientadas a lograr el desarrollo institucional de la Facultad de Educación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	5	0,17	17
b	No	10	0,33	33
c	Parcialmente	15	0,5	50
Total =		30	1.00	100

n = 30



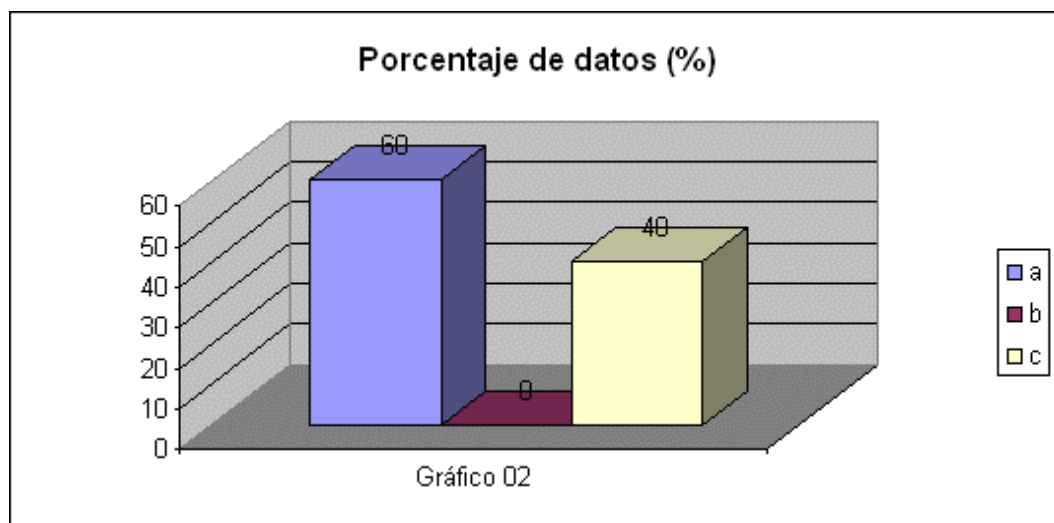
Interpretación:

De una muestra de 30 docentes, respecto a si las decisiones de políticas de la Facultad de Educación están orientadas a lograr su desarrollo institucional; 20 (50%) dijeron que parcialmente; 10 (33%) dijeron que no y 5 (17%) dijeron que sí, están orientadas a lograr su desarrollo institucional.

2. Las decisiones de políticas que se toman en la Facultad de Educación abarcan:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Solo lo administrativo.	18	0,60	60
b	Solo lo académico	0	0,00	0
c	Ambos aspectos	12	0,40	40
Total =		30	1.00	100

n = 30



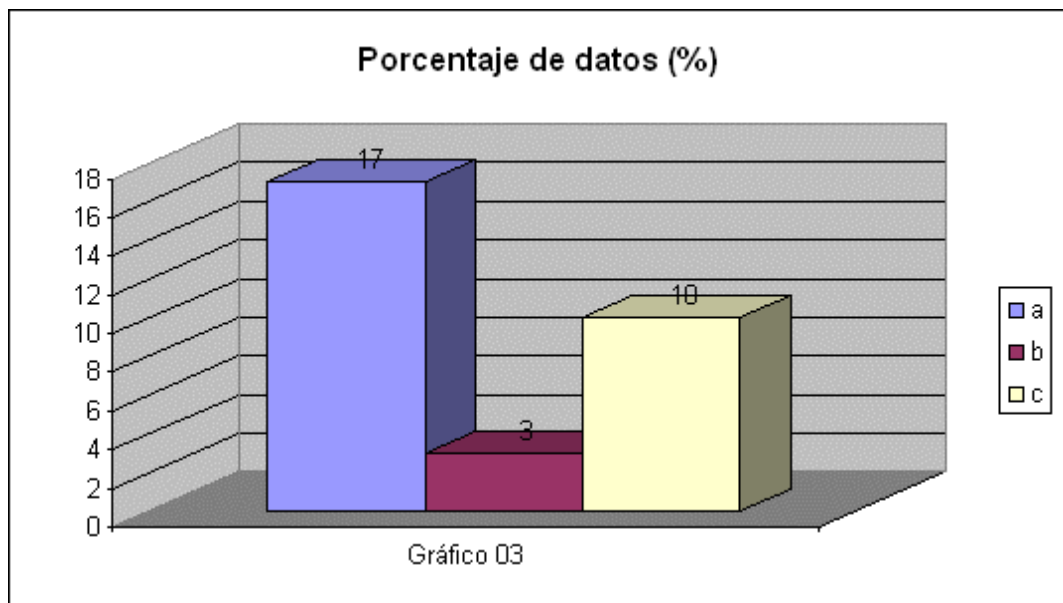
Interpretación:

De una muestra de 30 docentes, respecto a los aspectos que priorizan las decisiones de políticas de la Facultad de Educación 18 (60%) dijeron que solo priorizan lo administrativo; 12 (40%) dijeron que ambos aspectos y ninguno priorizan lo académico.

3. En la política institucional de la Facultad de Educación se prioriza:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Lo administrativo.	17	0,57	57
b	Lo académico.	3	0,10	10
c	Intereses particulares.	10	0,33	33
Total =		30	1.00	100

n = 30



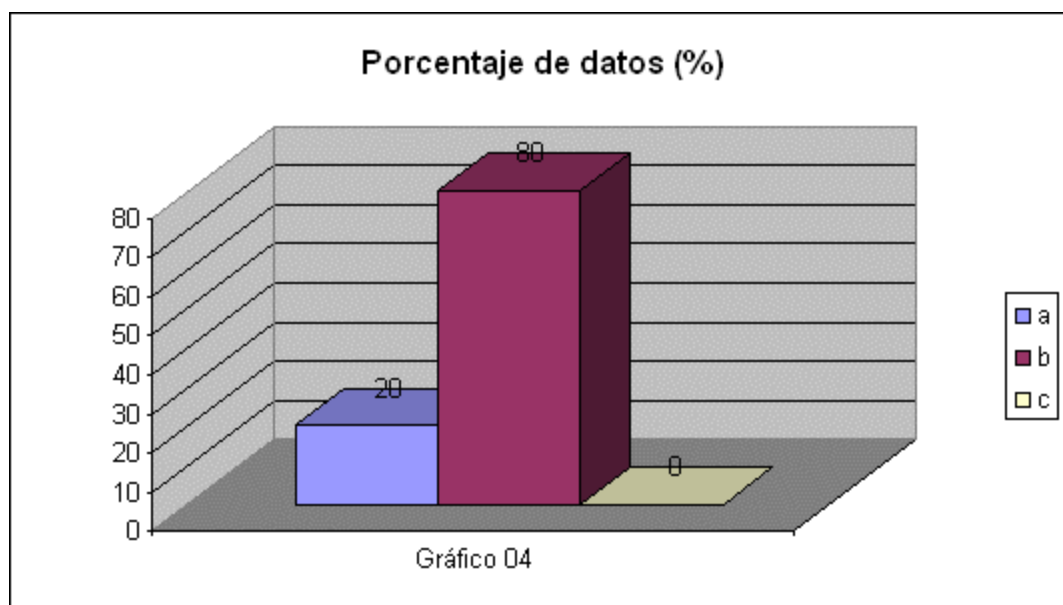
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a aquello que se prioriza en la política institucional de la Facultad de Educación respondieron de la siguiente manera: 17 (57%) que se prioriza lo administrativo; 10 (33%) que son los intereses particulares y 3 (10%) que la política institucional prioriza lo académico.

4. Las coordinaciones de la Facultad de Educación con otras facultades se realiza en forma:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Permanente.	6	0,20	20
b	Esporádica.	24	0,80	80
c	No se realizan	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



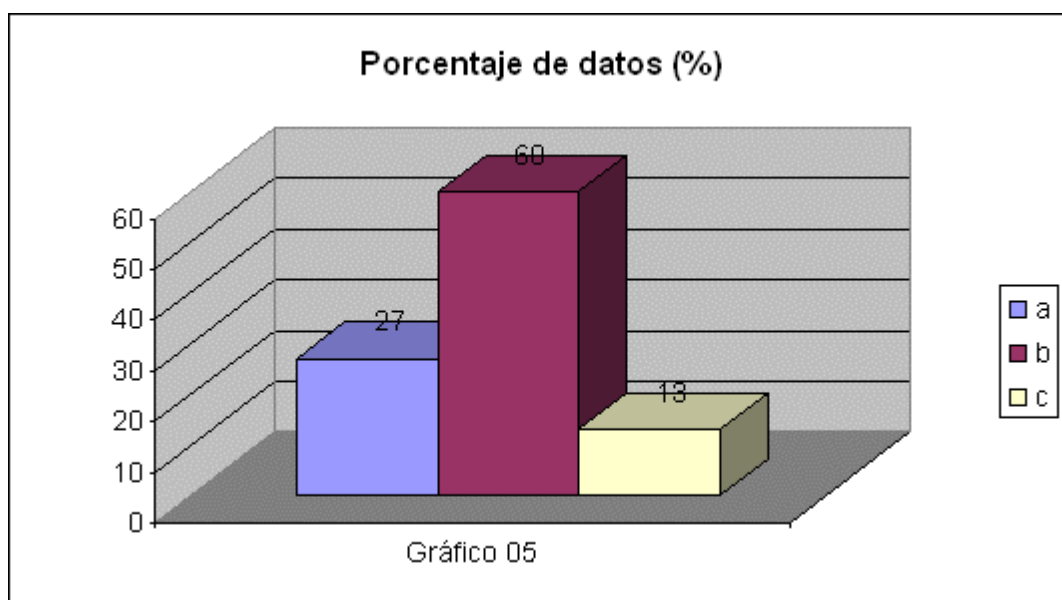
Interpretación

De la muestra estudiada de 30 docentes respecto a las coordinaciones que realiza la Facultad de Educación con otras facultades respondieron: 24 (80%) que coordinan en forma esporádica; 6 (20%) que la coordinación es permanente, y ninguno respondió que no se realizan las coordinaciones con otras facultades.

5. La Facultad de Educación coordina con todas la facultades sin preferencia:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	8	0,27	27
b	No	18	0,60	60
c	Algunas veces	4	0,13	13
Total =		30	1.00	100

n = 30



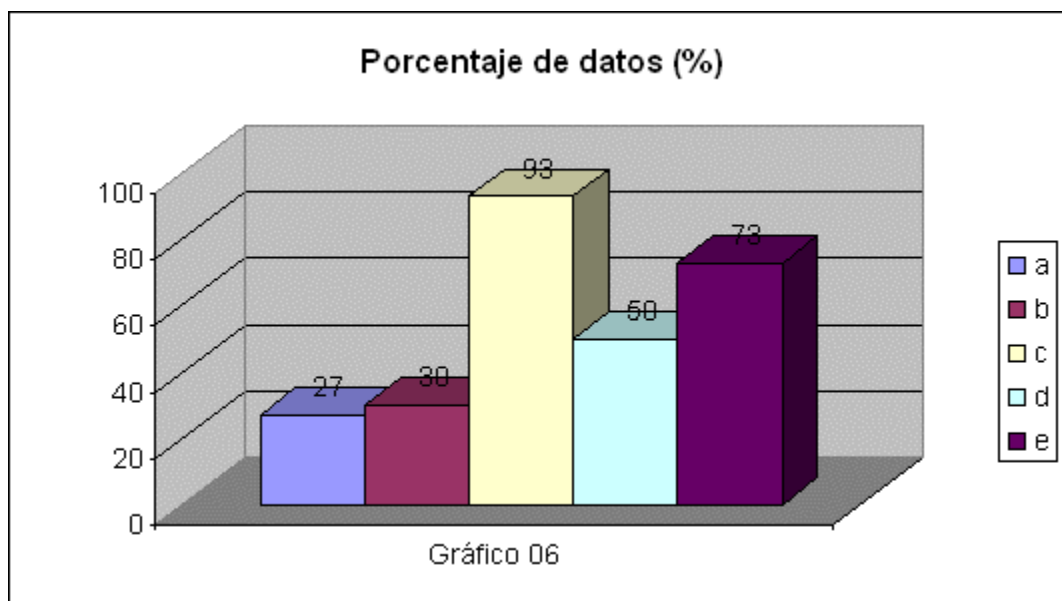
Interpretación

De la muestra estudiada de 30 docentes respecto a las coordinaciones que realiza la Facultad de Educación con todas las facultades sin preferencia respondieron: 18 (60%) que no coordinan con todas las facultades; 8 (27%) que si coordinan sin preferencia y 4 (13%) que algunas veces coordinan con todas las facultades sin preferencia.

6. Si solo coordina con algunas de ellas mencione cuáles en orden de prioridad:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Facultad de Ingeniería.	8	0,27	27
b	Facultad de Medicina	9	0,30	30
c	Fac. de Derecho y Cs. Ss.	28	0,93	93
d	Fac. de Cienc. Adm. Cont. y F.	15	0,50	50
e	Fac.de Cs Agrop. Alim. y Pesq.	22	0,73	73
Total =		30	1.00	100

n = 30



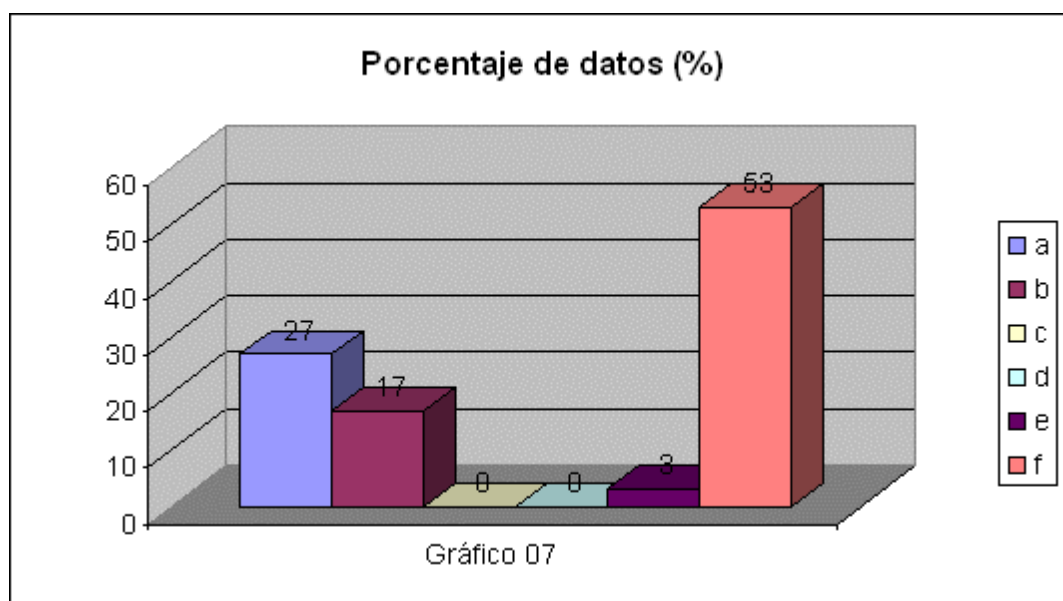
Interpretación

De la muestra estudiada: 30 docentes respecto a las coordinaciones que realiza la Facultad de Educación con algunas facultades, respondieron: 28 (93%) con la Facultad de Derecho y Cs. Ss; 22 (73%) coordinan con la Facultad Cs. Agrop. y Alim. y Pesq; 15 (50%) con la Facultad de Ciencias Adm. Cont. y F; 9 (30%) con la Facultad de Medicina y 8 (27%) que coordinan con la Facultad de Ingeniería

7. Las coordinaciones con otras facultades se dan principalmente con propósitos:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Académicos	8	0,27	27
b	Administrativos	5	0,17	17
c	De proyección social	0	0,00	0
d	De extensión universitaria	0	0,00	0
e	De desarrollar proyectos	1	0,03	3
f	Políticos y personales	16	0,53	53
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

De la muestra estudiada de 30 docentes respecto a las coordinaciones que realiza la Facultad de Educación con otras facultades respondieron: 16 (53%) que se dan principalmente con propósitos políticos y personales; 8 (27%) con propósitos académicos; 5 (17%) con propósitos administrativos; 1 (3%) con propósitos de desarrollar proyectos y ninguno con propósitos de extensión universitaria y desarrollo de proyectos.

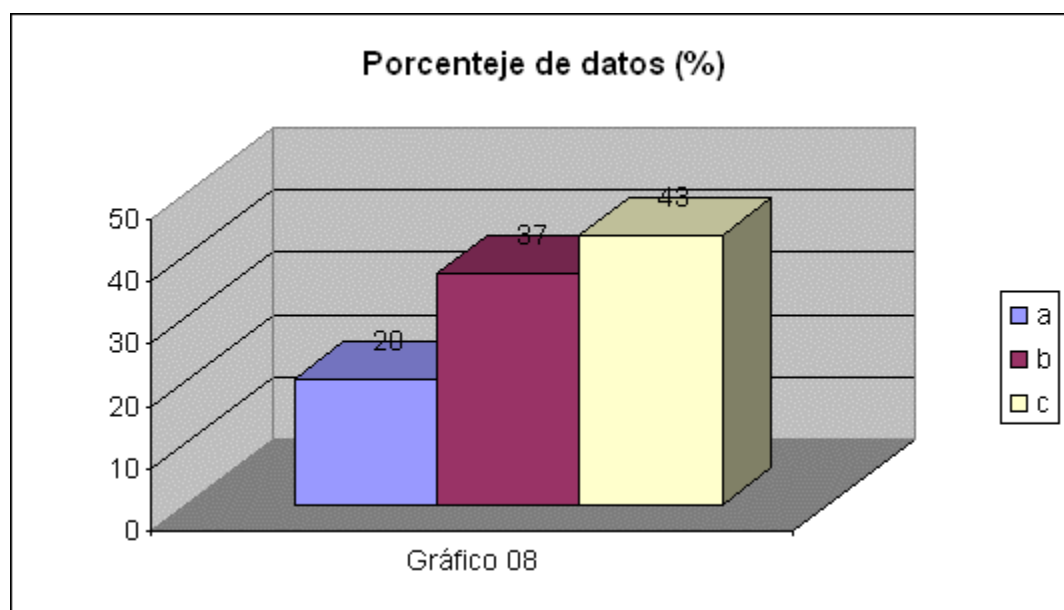
1.2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1.2.1 Proceso de planificación.

8. La Facultad de Educación realiza planificación estratégica:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si eficientemente	6	0,20	20
b	Si, pero deficientemente	11	0,37	37
c	No se realiza	13	0,43	43
Total =		30	1.00	100

n = 30



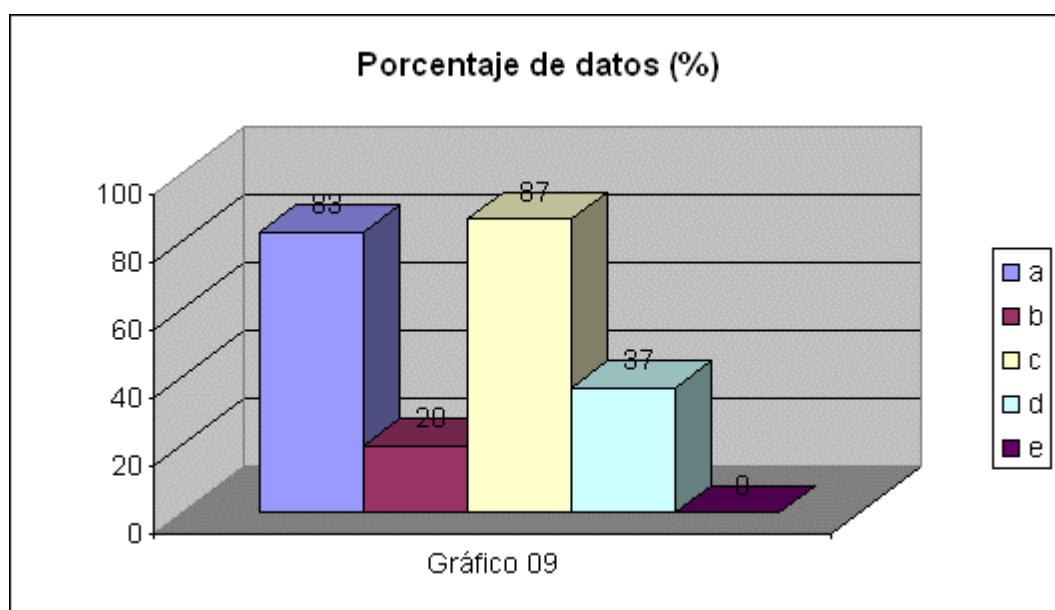
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si la Facultad de Educación realiza planificación estratégica respondieron de la siguiente manera: 13 (43%) que no realiza planificación estratégica; 11 (37%) que si, pero deficientemente y 6 (20%) que si, eficientemente realiza planificación estratégica.

9. Marque los documentos con los que cuenta la Facultad de Educación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Plan de Desarrollo Estratégico	25	0,83	83
b	Proyecto Educativo Institucional	6	0,20	20
c	Plan Curric. por Especialidades	26	0,87	87
d	Proyectos Operativos por Espec.	11	0.37	37
e	Desconoce	0	0,00	0

n = 30



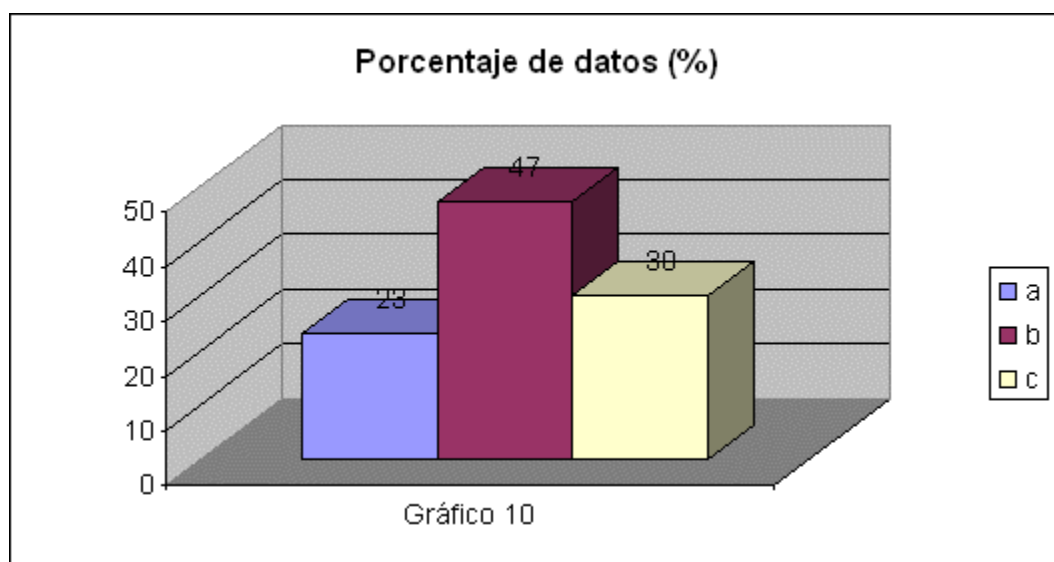
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los documentos con los que cuenta la Facultad de Educación respondieron de la siguiente manera: 26 (87%) cuenta con el Plan Curricular por Especialidades; 25 (83%) cuenta con Plan de Desarrollo Estratégico; 11 (37%) cuenta con Proyectos Operativos por Especialidades, y 6 (20%) cuenta con el Proyecto Educativo Institucional.

10. La Facultad de Educación elabora su diagnóstico estratégico:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si, eficientemente.	7	0,23	23
b	Si, deficientemente.	14	0,47	47
c	No	9	0,30	30
Total =		30	1.00	100

n = 30



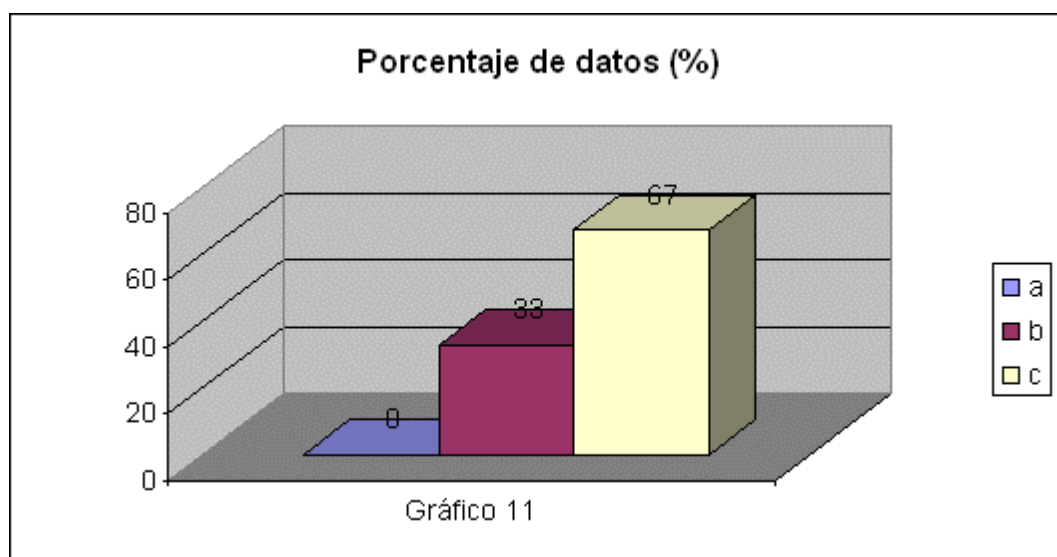
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si la Facultad de Educación elabora su diagnóstico estratégico, respondieron de la siguiente manera: 14 (47%) dijeron que si, eficientemente; 9 (30%) que si, pero deficientemente y 7 (23%) dijeron que no elabora su diagnóstico estratégico.

11. La información recogida en el Diagnóstico Estratégico se debate en la Asamblea de Docentes:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	10	0,33	33
c	A veces	20	0,67	67
Total =		30	1.00	100

n = 30



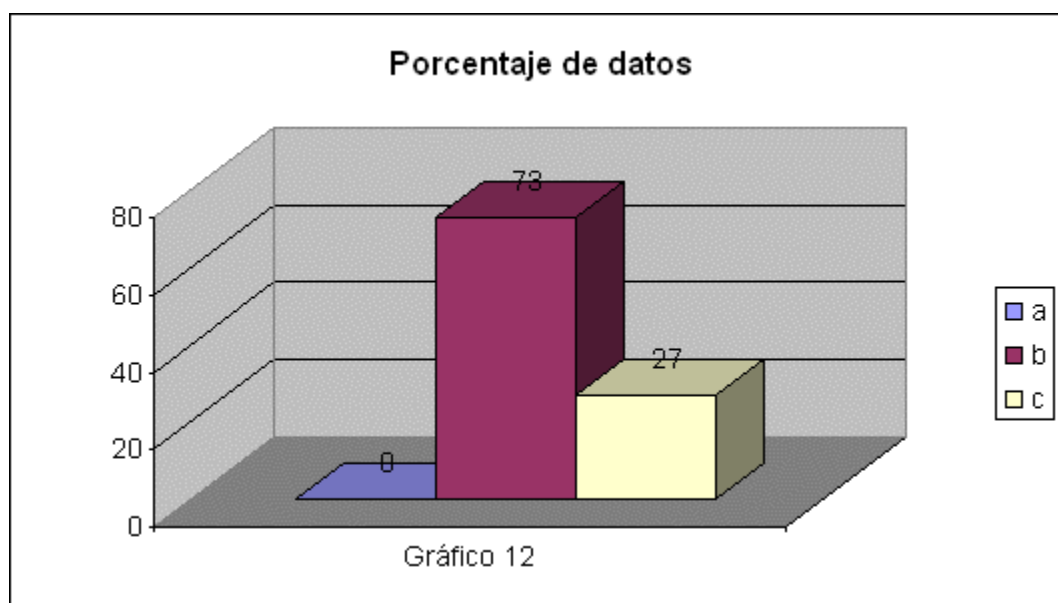
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto, a si la información recogida en el diagnóstico estratégico, se debate en la Asamblea de Docentes, respondieron de la siguiente manera: 20 (67%) respondieron que a veces; 10 (33%) que no y ninguno respondió que si.

12. Se expone ante el pleno de docentes el Plan de Desarrollo Estratégico y el Proyecto de Desarrollo Institucional:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	22	0,73	73
c	A veces	8	0,27	27
Total =		30	1.00	100

n = 30



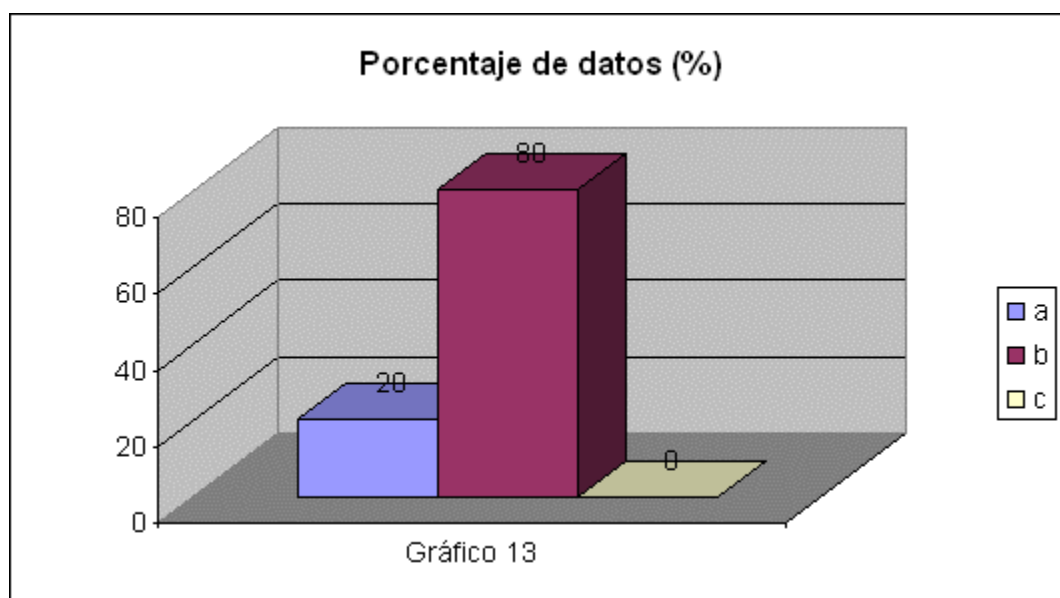
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si se expone ante el pleno de docentes el Plan de Desarrollo Estratégico y el Proyecto de Desarrollo Institucional, respondieron de la siguiente manera: 22 (73%) que no exponen ante el pleno de docentes; 8 (27%) que a veces y ninguno respondió que si exponen ante el pleno de docentes.

13. Se evalúa permanentemente el Plan de Desarrollo Estratégico:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	6	0,20	20
b	No	24	0,80	80
c	A veces	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



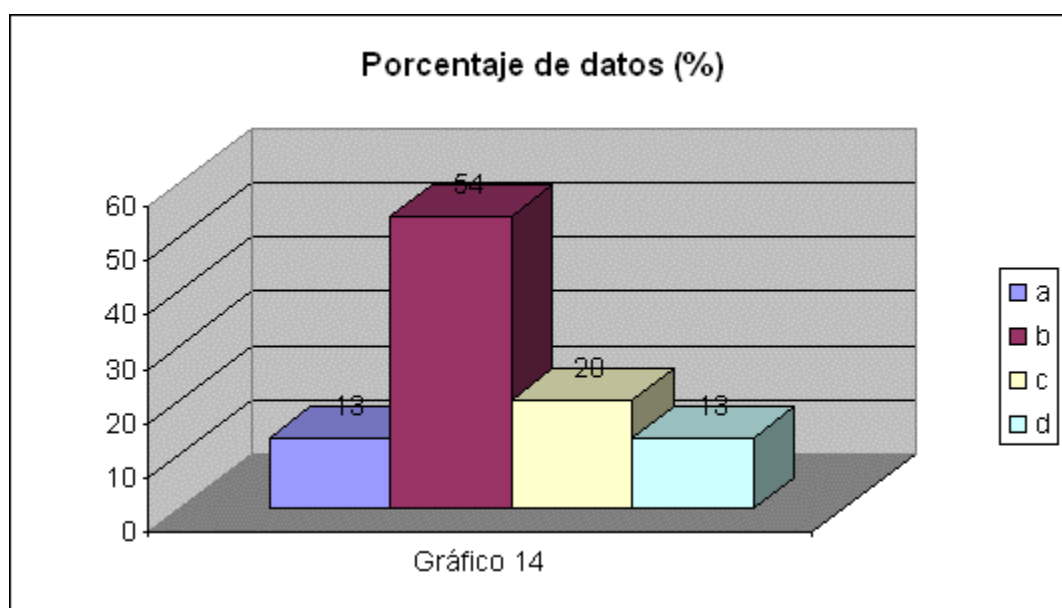
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si se evalúa permanentemente el Plan de Desarrollo Estratégico, respondieron de la siguiente manera: 24 (80%) respondieron que no; 6 (20%) que si y ninguno respondió que a veces.

14. Los responsables de los Órganos de Gobierno presentan y exponen su Plan de Trabajo ante el Pleno de Docentes:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	4	0,13	13
b	No	16	0,54	54
c	A veces	6	0,20	20
d	A destiempo	4	0,13	13
Total =		30	1.00	100

n = 30



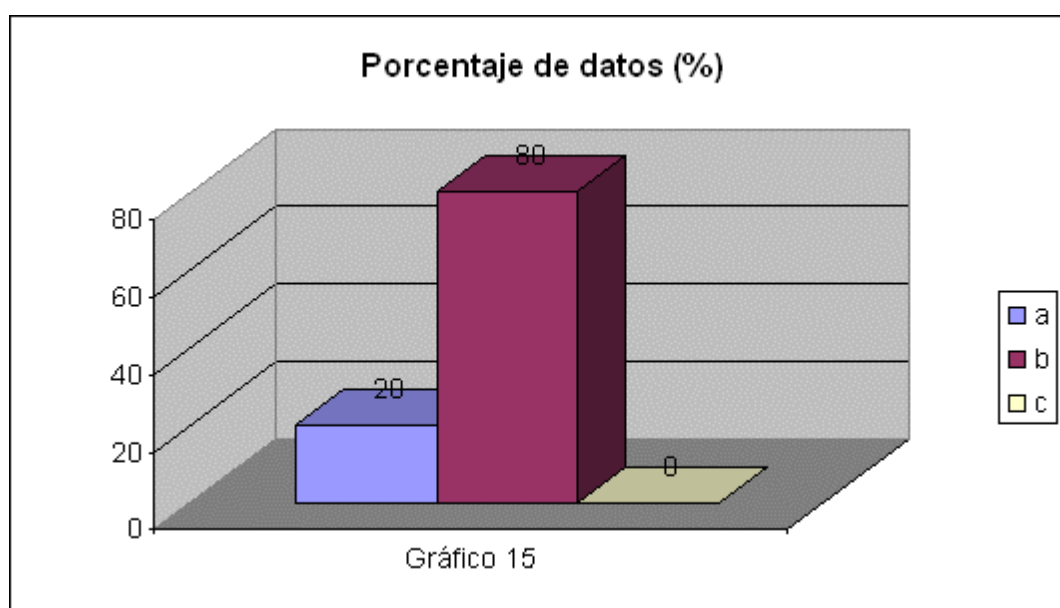
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si los responsables de los Órganos de Gobierno presentan y exponen su Plan de Trabajo ante el Pleno de Docentes, respondieron de la siguiente manera: 16 (54%) respondieron que no; 6 (20%) que a veces; 4 (13%) que si y 4 (13%) que a destiempo presentan y exponen su Plan de Trabajo.

15. Al finalizar el año correspondiente los responsables de dichos Órganos de Gobierno presentan los resultados de las evaluaciones de todo el trabajo desplegado:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	6	0,20	20
b	No	24	0,80	80
c	A veces	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



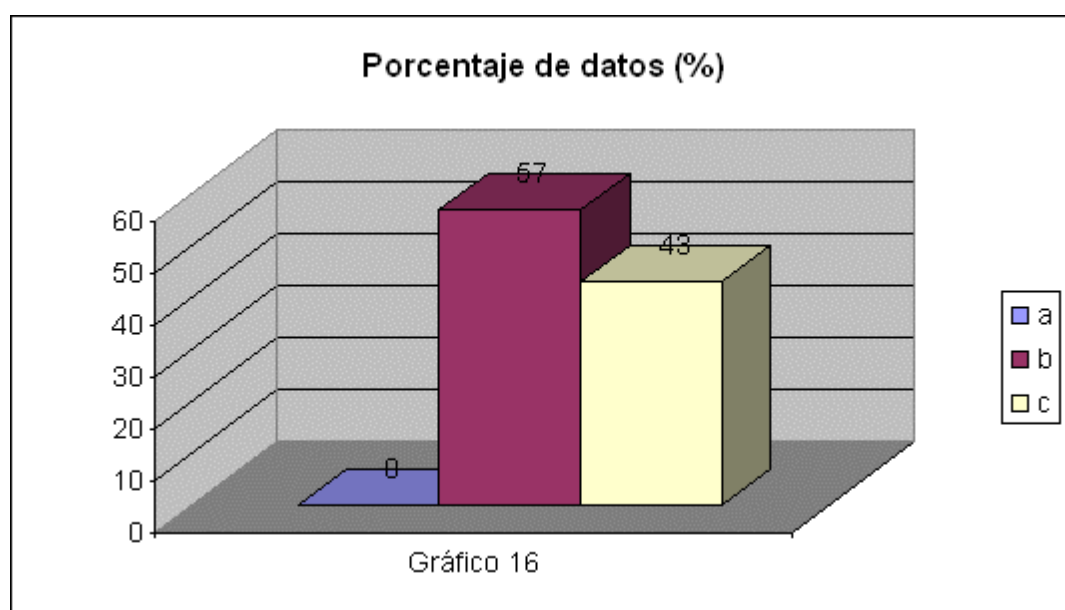
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si al finalizar el año correspondiente los responsables de dichos Órganos de Gobierno presentan los resultados de las evaluaciones de todo el trabajo desplegado, respondieron de la siguiente manera: 24 (80%) respondieron que no presentan los resultados de las evaluaciones; 6 (20%) que si y ninguno respondió que a veces.

16. Los resultados de las evaluaciones realizadas por los Órganos de Gobierno de la Facultad, respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	17	0,57	57
c	A veces	13	0,43	43
Total =		30	1.00	100

n = 30



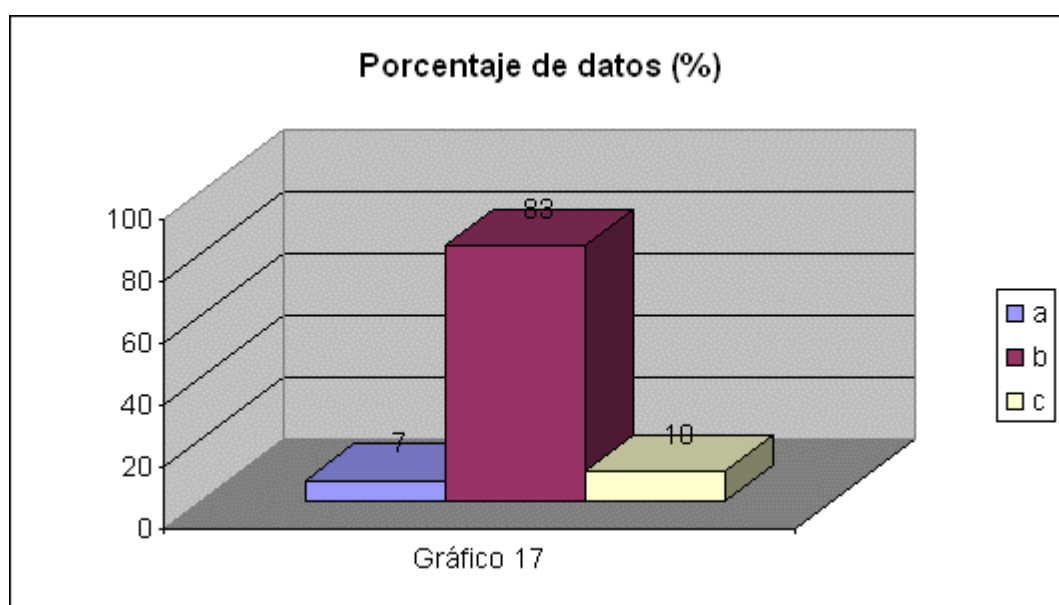
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si los resultados de las evaluaciones realizadas por los Órganos de Gobierno de la Facultad, respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año, respondieron de la siguiente manera: 17 (57%) respondieron que no; 13 (43%) respondieron que a veces y ninguno respondió que si.

17. El Consejo de Facultad como máximo Órgano de Gobierno presenta su Plan de Trabajo ante el Pleno de Docentes:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	2	0,07	7
b	No	25	0,83	83
c	En parte	3	0.10	10
Total =		30	1.00	100

n = 30



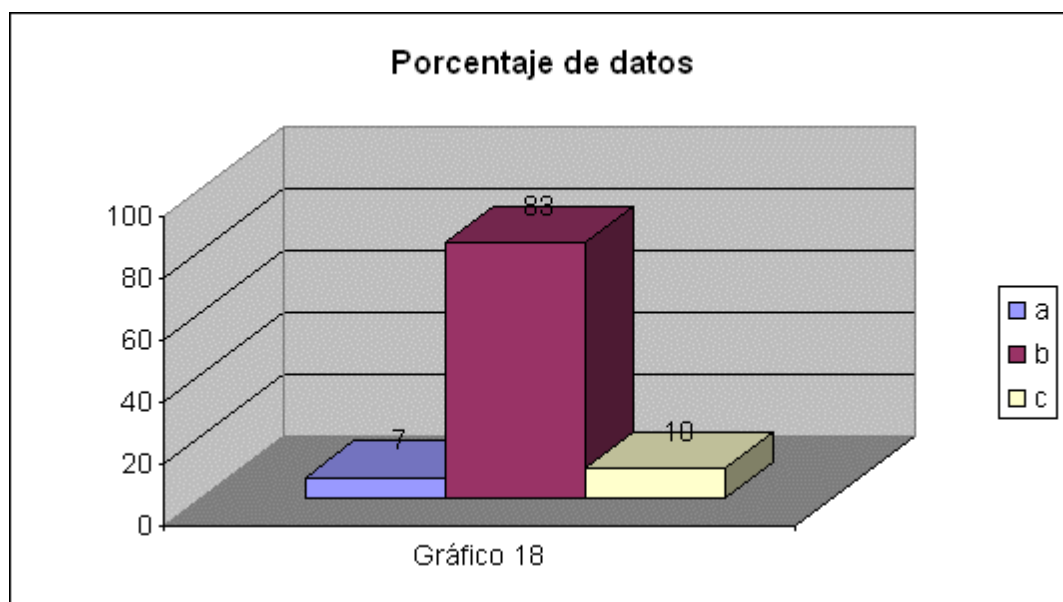
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si el Consejo de Facultad como máximo Órgano de Gobierno de la Facultad presenta su Plan de Trabajo ante el Pleno de Docentes, respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) respondieron que no; 3 (10%) que en parte y 2 (7%) respondieron que si presenta su Plan de Trabajo.

18. Al finalizar el año académico el Consejo de Facultad expone ante el pleno de docentes sus aciertos y desaciertos.

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	2	0,07	7
b	No	25	0,83	83
c	En parte	3	0.10	10
Total =		30	1.00	100

n = 30



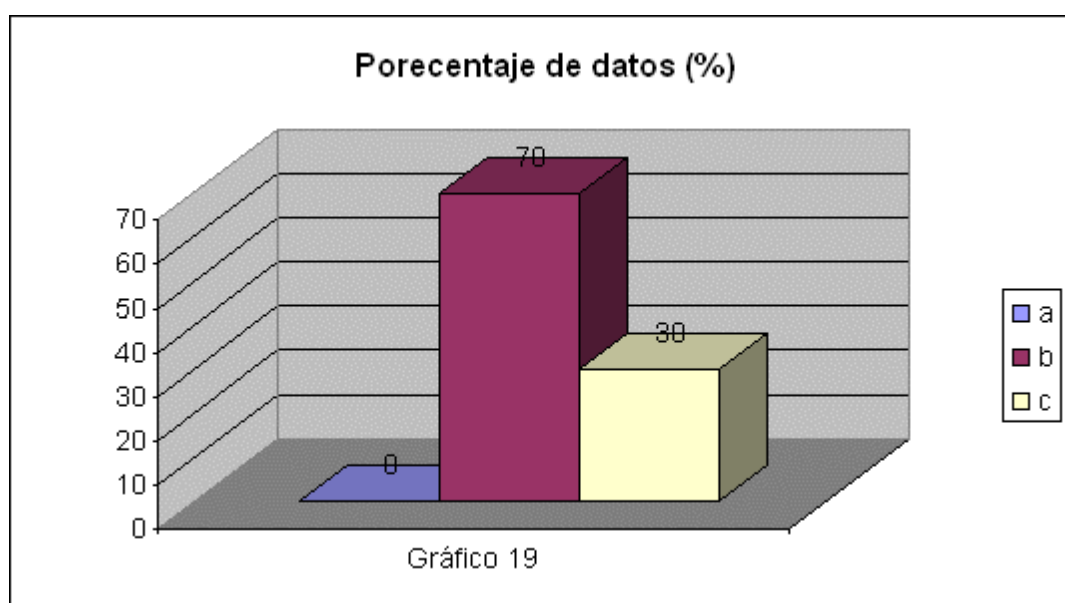
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si al finalizar el año el Consejo de Facultad expone ante el pleno de docentes los aciertos y desaciertos de su gestión, respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) respondieron que no; 3 (10%) que en parte y 2 (7%) respondieron que si.

19. En el gobierno de facultad se toma en cuenta el acuerdo del pleno de docentes:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	21	0,70	70
c	En parte	9	0.30	30
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

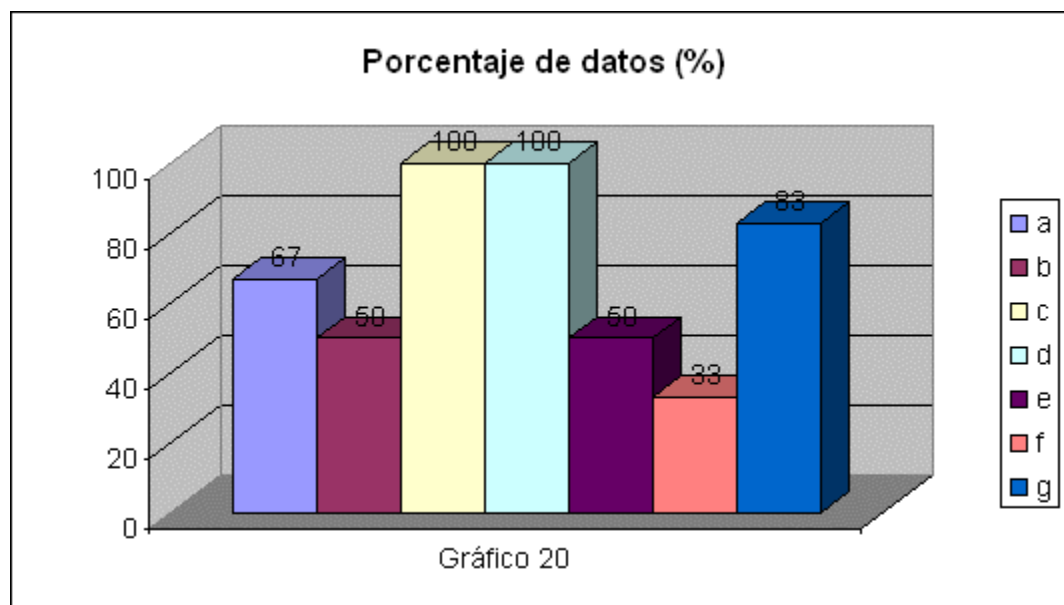
De una muestra de 30 docentes respecto a si en el gobierno de la Facultad se toma en cuenta los acuerdos del pleno de profesores, respondieron de la siguiente manera: 21 (70%) respondieron que no; 9 (30%) que en parte y ninguno respondió que si.

1.2.2 Proceso de organización.

20. Marque los componentes organizacionales con los que cuenta la Facultad de Educación.

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Manual de Org. y Funciones	20	0,67	67
b	Reglamento Interno	15	0,50	50
c	Estatuto de la Universidad	30	1,00	100
d	Reglamento de la Universidad	30	1,00	100
e	Manual de Proced. Administrac.	15	0,50	50
f	Plan de Supervisión Interna	10	0,33	33
g	Reglamentos de Grados y T.	25	0,83	83

n = 30



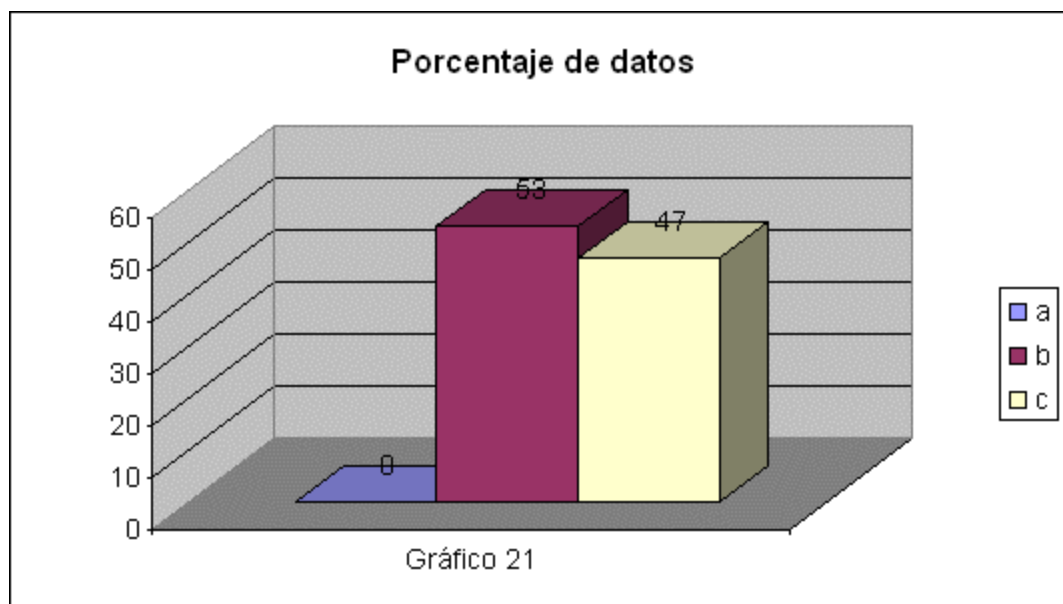
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los componentes organizacionales con los que cuenta la Facultad de Educación, respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) cuentan con Estatuto de la Universidad; 30 (100%) cuenta con Reglamento de la Universidad; 25 (83%) cuenta con Reglamentos de Grados y Títulos; 20 (67%) cuenta con Manual de Org. y Funciones; 15 (50%) cuenta con Reglamento Interno; 15 (50%) cuenta con Manual de Proced. Administrativos y 10 (33%) cuenta con Plan de Supervisión Interna.

21. La designación y distribución de los cargos se realiza de acuerdo al Reglamento y Estatuto de la Universidad.

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	16	0,53	53
c	Parcialmente	14	0.47	47
Total =		30	1.00	100

n = 30



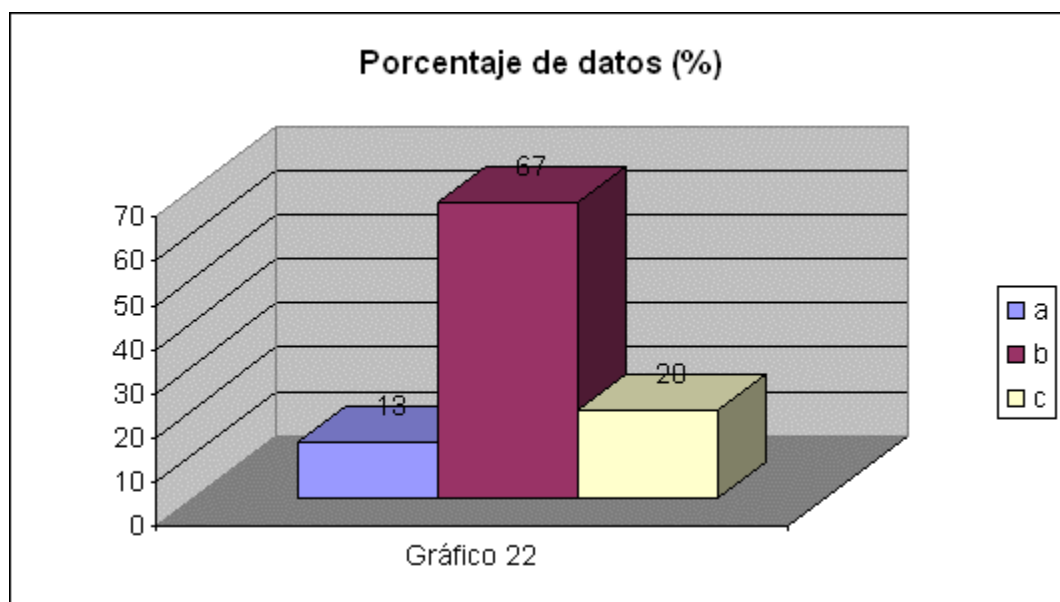
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si se realiza la designación y distribución de los cargos de acuerdo al Reglamento y Estatuto de la Universidad, respondieron de la siguiente manera: 16 (53%) respondieron no; 14 (47%) que parcialmente y ninguno respondió que si.

22. La organización y distribución del personal administrativo es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	4	0,13	13
b	Deficiente	20	0,67	67
c	Pésima	6	0,20	20
Total =		30	1.00	100

n = 30



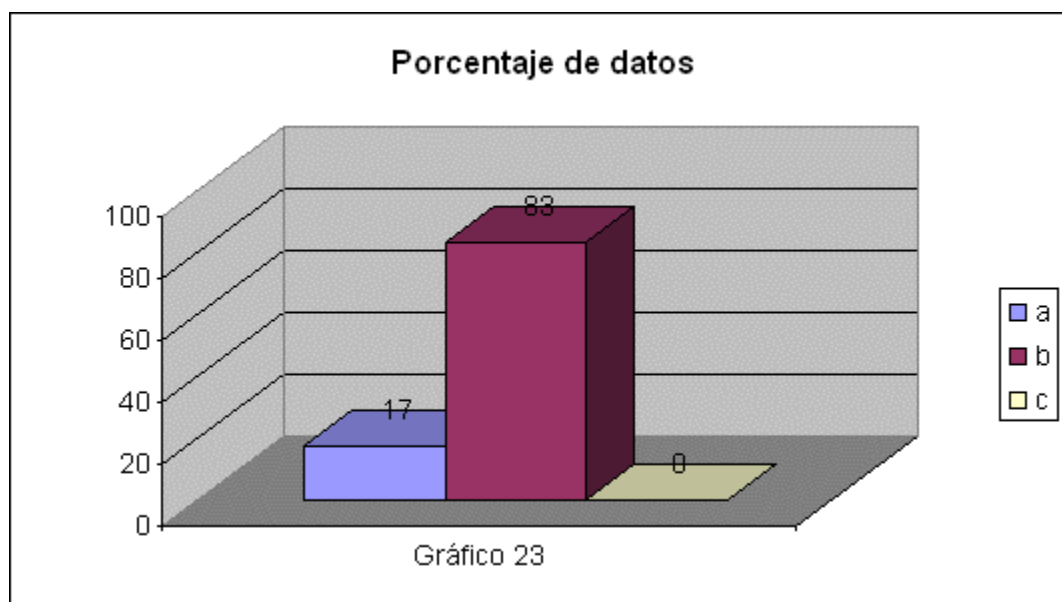
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la organización y distribución del personal administrativo respondieron de la siguiente manera: 20 (67%) respondieron que es deficiente; 6 (20%) que es pésima y 4 (13%) respondieron que es eficiente.

23. La organización y distribución de docentes por Escuelas y Departamentos es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	5	0,17	17
b	Deficiente	25	0,83	83
c	Pésima	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



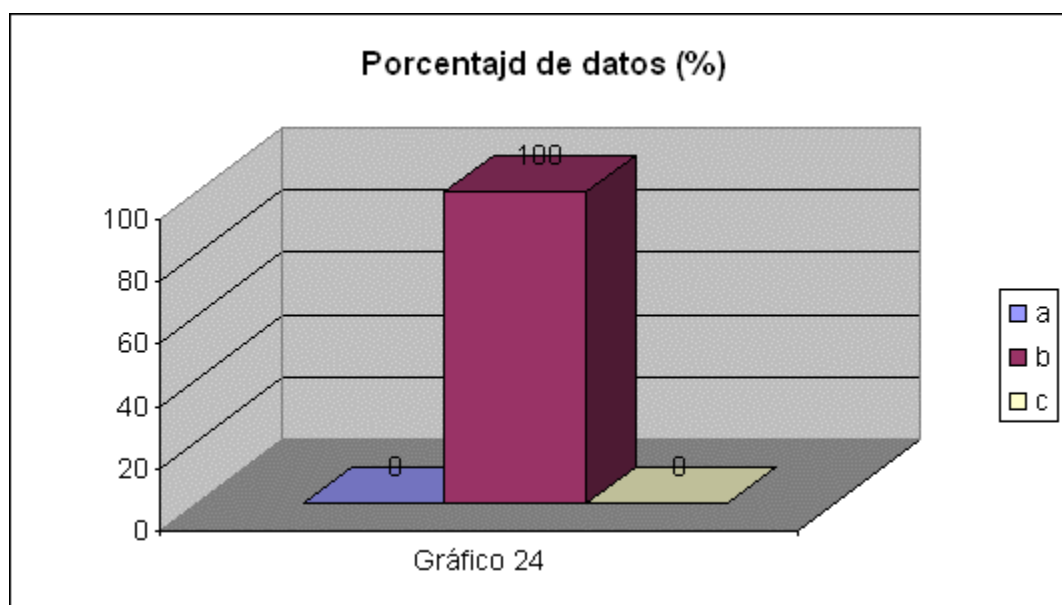
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la organización y distribución de docentes por Escuelas y Departamentos respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) respondieron que es deficiente; 5 (17%) que es eficiente y ninguno respondió que es pésima.

24. La organización y distribución de alumnos por turnos y ciclos es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	0	0,00	0
b	Deficiente	30	1,00	100
c	Pésima	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



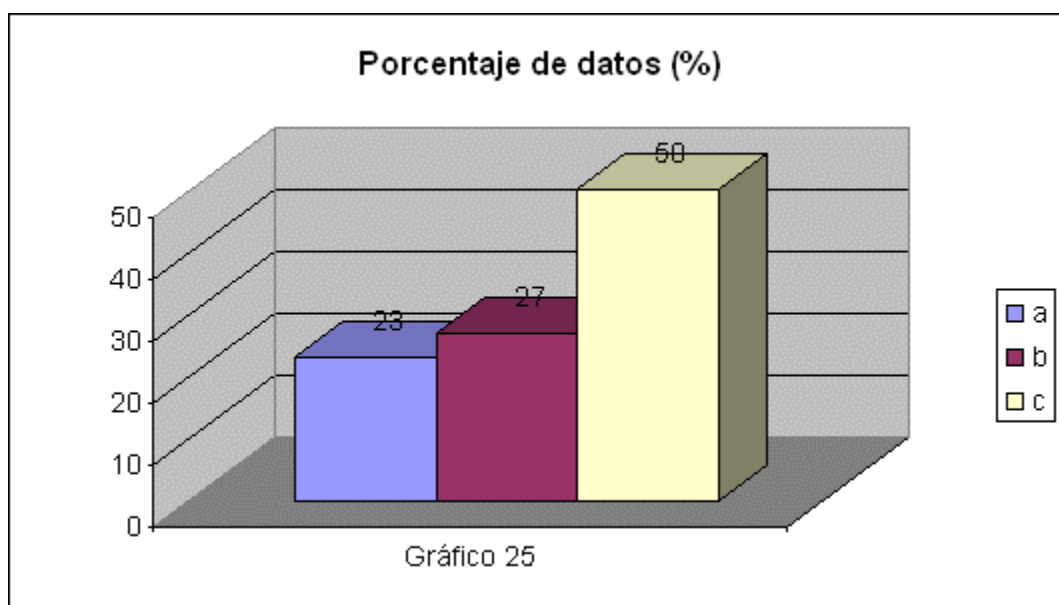
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la organización y distribución de alumnos por turnos y ciclos respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) respondieron que es deficiente y ninguno respondió que es eficiente o pésima.

25. La actual forma de organizar a los alumnos permite que todos tengan sus aulas:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	7	0,23	23
b	No	8	0,27	27
c	Deficientemente	15	0,50	50
Total =		30	1.00	100

n = 30



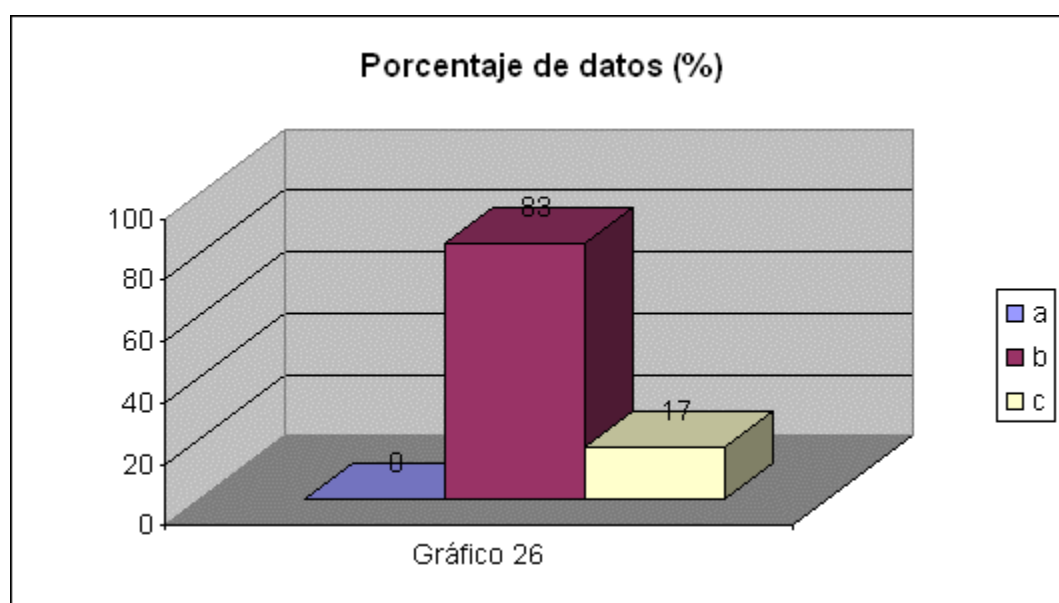
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si la actual forma de organizar a los alumnos permite que todos tengan sus aulas, respondieron de la siguiente manera: 15 (50%) respondieron deficientemente; 8 (27%) respondió que no y 7 (23%) respondió que si.

26. Los diversos servicios que brinda la Facultad de Educación son:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	0	0,00	0
b	Deficiente	25	0,83	83
c	Pésimo	5	0,17	17
Total =		30	1.00	100

n = 30



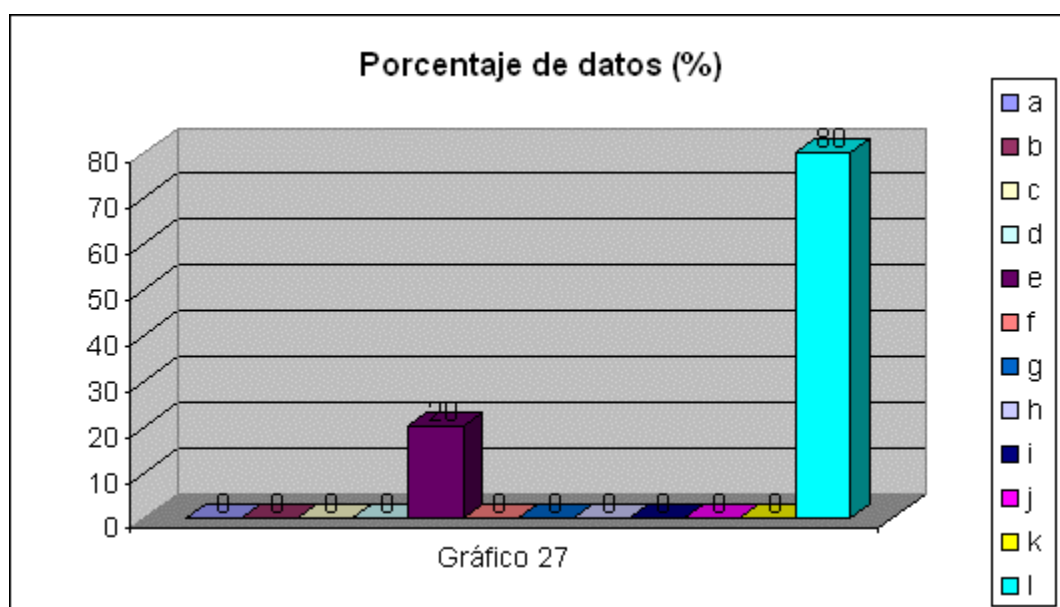
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los diversos servicios que brinda la facultad de Educación, respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) respondieron que es deficiente; 5 (17%) respondió que es pésimo y ninguno respondió que es eficiente.

27. Señale los principales principios que guían y orientan la marcha institucional de la facultad

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Justicia	0	0,00	0
b	Equidad	0	0,00	0
c	Legalidad	0	0,00	0
d	Solidaridad	0	0,00	0
e	Dinamicidad	6	0,20	20
f	Competitividad	0	0,00	0
g	Flexibilidad	0	0,00	0
h	Libertad	0	0,00	0
i	Democracia	0	0,00	0
j	Organicidad	0	0,00	0
k	Perfectibilidad	0	0,00	0
l	Ninguno	24	0,80	80
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

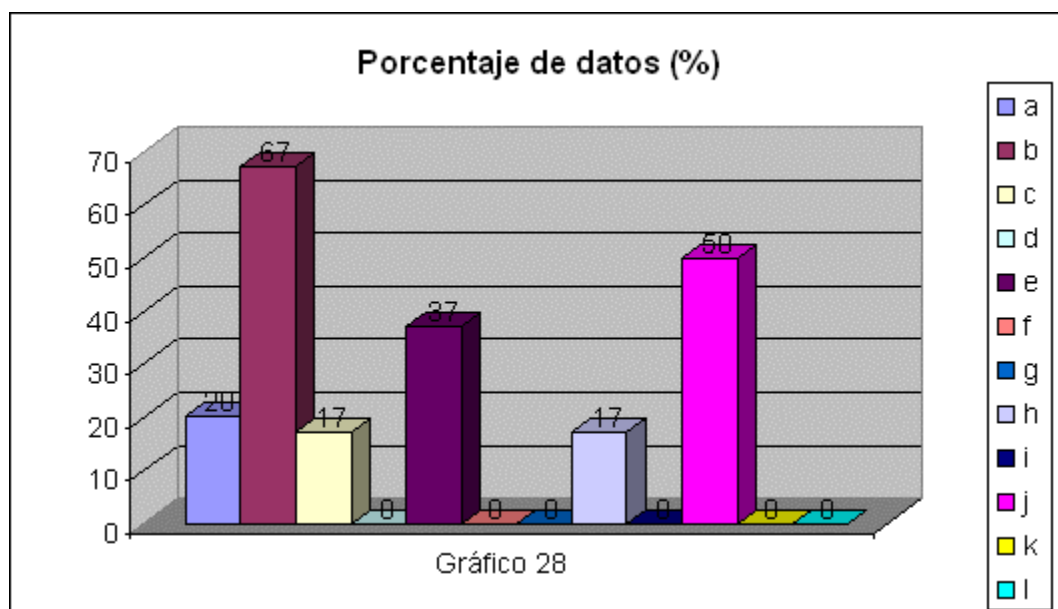
De una muestra de 30 docentes respecto a los principales principios que guían y orientan la marcha institucional de la facultad, respondieron de la siguiente manera: 24 (80%) respondieron que no tiene principios; 6 (20%) respondieron el de dinamicidad y ninguno respondió los principios señalados.

1.2.3 Proceso de dirección

28. La forma como se dirige la facultad es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	6	0,20	20
b	Deficiente	20	0,67	67
c	Pésima	5	0,17	17
d	Democrática	0	0,00	0
e	Arbitraria	11	0,37	37
f	Equitativa	0	0,00	0
g	Justa	0	0,00	0
h	Ilegal	5	0,17	17
i	Informal	0	0,00	0
j	Politizada	15	0,50	50
k	Legal	0	0,00	0
l	Excelente	0	0,00	0

n = 30



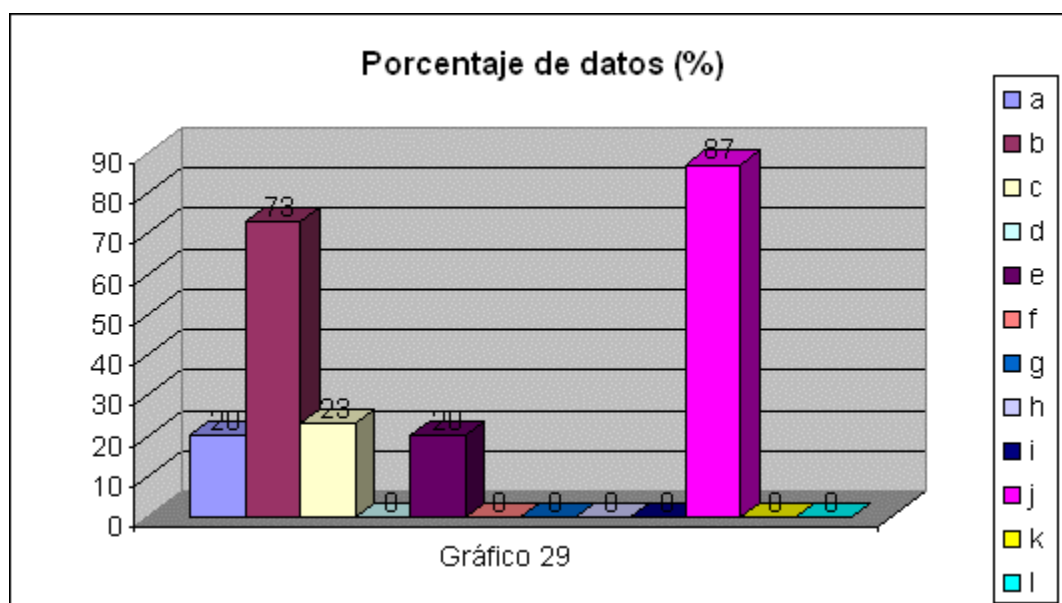
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la forma como se dirige la facultad, respondieron de la siguiente manera: 20 (67%) respondieron que es deficiente; 15 (50%) respondieron que es politizada; 11 (37%) respondieron que es arbitraria; 6 (20%) respondieron que es eficiente; 5 (17%) respondieron que es pésima; 5 (17%) respondieron que es ilegal y ninguno respondió que es democrática, equitativa, informal, legal y excelente.

29. La forma de conducir y dirigir las Escuelas Académicas es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	6	0,20	20
b	Deficiente	22	0,73	73
c	Pésima	7	0,23	23
d	Democrática	0	0,00	0
e	Arbitraria	15	0,50	20
f	Equitativa	0	0,00	0
g	Justa	0	0,00	0
h	Ilegal	0	0,00	0
i	Informal	0	0,00	0
j	Politizada	26	0,87	87
k	Legal	0	0,00	0
l	Excelente	0	0,00	0

n = 30



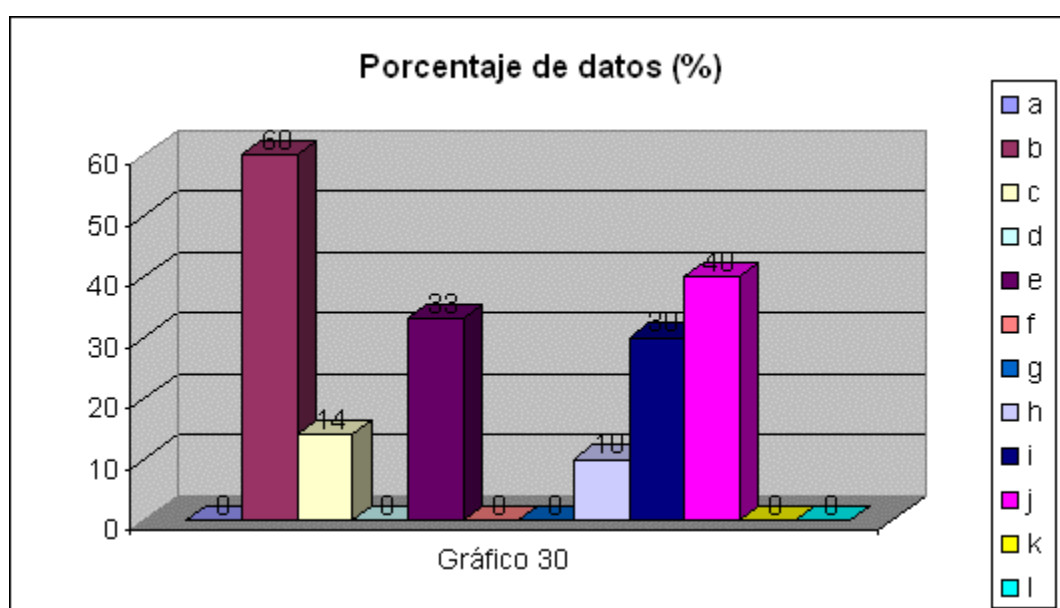
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la forma de conducir y dirigir las Escuelas Académicas, respondieron de la siguiente manera: 26 (87%) respondieron que es politizada; 22 (73%) respondieron que es deficiente; 15 (50%) respondieron que es arbitraria; 7 (23%) respondieron que es pésima; 6 (20%) respondieron que es eficiente y ninguno respondió que es democrática, equitativa, justa, ilegal, informal, legal y excelente.

30. La conducción y dirección de los Departamentos Académicos es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	0	0,00	0
b	Deficiente	18	0,60	60
c	Pésima	4	0,14	14
d	Democrática	0	0,00	0
e	Arbitraria	10	0,33	33
f	Equitativa	0	0,00	0
g	Justa	0	0,00	0
h	Ilegal	3	0,10	10
i	Informal	9	0,30	30
j	Politizada	12	0,40	40
k	Legal	0	0,00	0
l	Excelente	0	0,00	0

n = 30



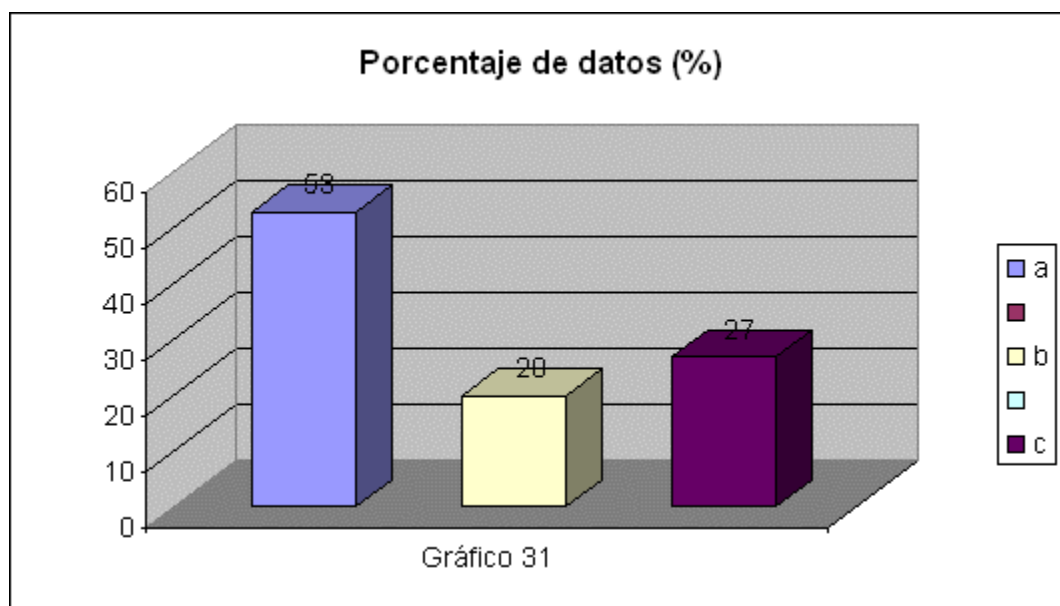
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la forma de conducción y dirección de los Departamentos Académicos, respondieron de la siguiente manera: 18 (60%) respondieron que es deficiente; 12 (40%) respondieron que es politizada; 10 (33%) respondieron que es arbitraria; 9 (30%) respondieron que es informal; 4 (14%) respondieron que es pésima; 3 (10%) respondieron que es ilegal y ninguno respondió que es eficiente, democrática, equitativa, justa legal y excelente.

31. Las decisiones que se toman en el Consejo de Facultad:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Obedecen a los intereses políticos de los grupos de poder.	16	0,53	53
b	Obedecen a los intereses institucionales de la Facultad.	6	0,20	20
c	Obedecen a los intereses económicos de los grupos de poder.	8	0,27	27
total		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

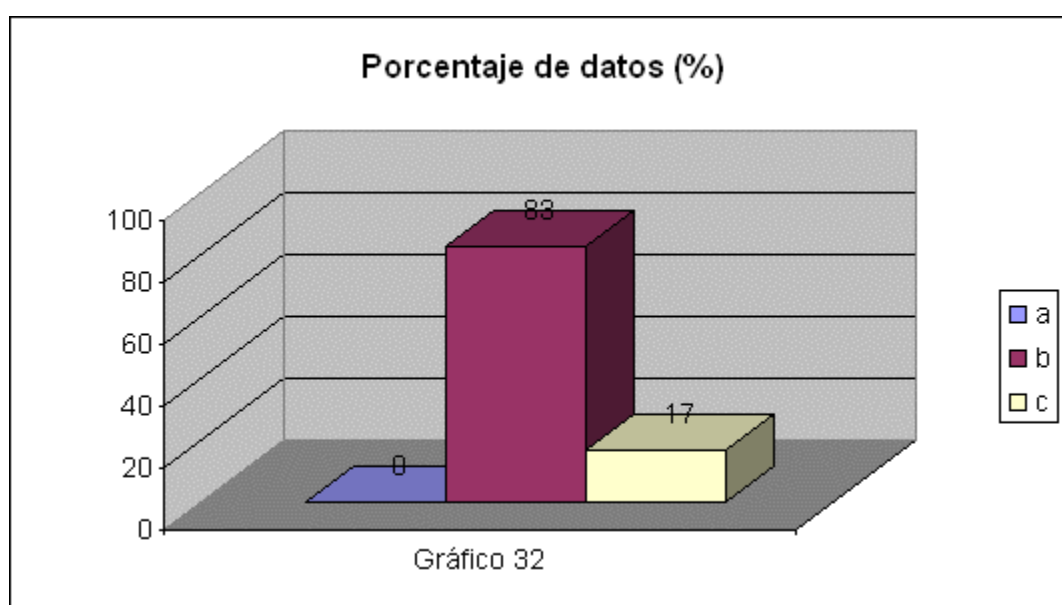
De una muestra de 30 docentes respecto a las decisiones que se toman en el Consejo de Facultad, respondieron de la siguiente manera: 16 (53%) respondieron que obedecen a los intereses políticos de los grupos de poder; 8 (27%) que obedecen a los intereses económicos de los grupos de poder y 6 (20%) respondieron que obedecen a los intereses institucionales de la Facultad.

1.2.4 Proceso de control.

32. Existe un proceso de control para medir la eficiencia y eficacia de los procesos de gestión en la Facultad de Educación.

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	25	0,83	83
c	Deficiente.	5	0,17	17
Total		30	1.00	100

n = 30



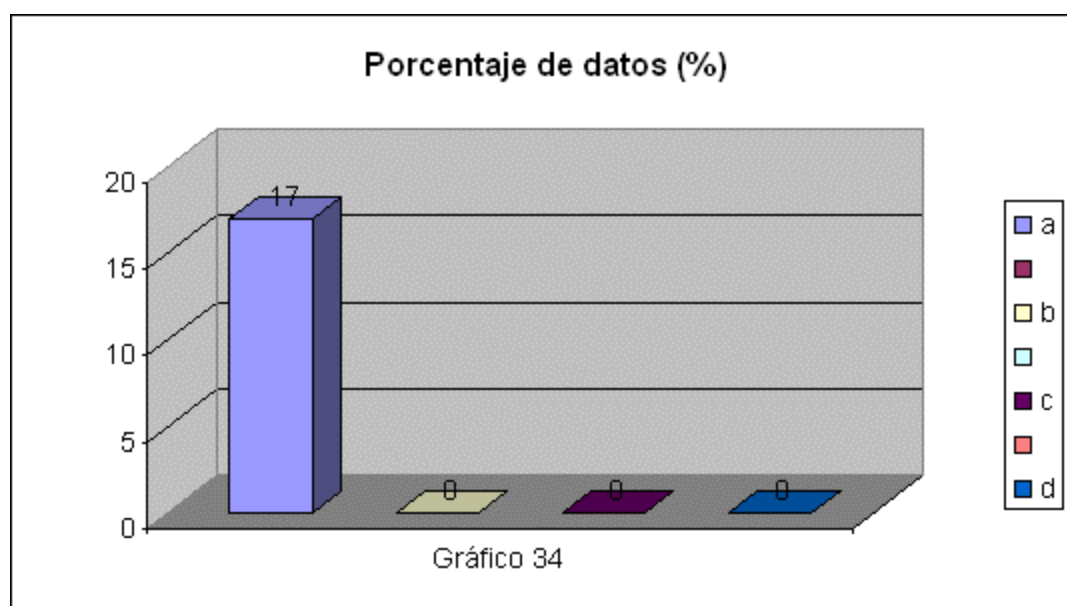
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si existe un proceso de control para medir la eficiencia y eficacia de los procesos de gestión en la Facultad de Educación, respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) respondieron que no; 5 (17%) respondieron que es deficiente y ninguno respondió que si.

33. Si existe un proceso de control señale los pasos que se realizan:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Determinación de los estándares u objetivos.	5	0,17	17
b	Medición del Rendimiento. Real.	0	0,00	0
c	Comprobación del Rendimiento Real con los Estándares.	0	0,00	0
d	Toma de decisiones y realización de las acciones adecuadas.	0	0,00	0

n = 30



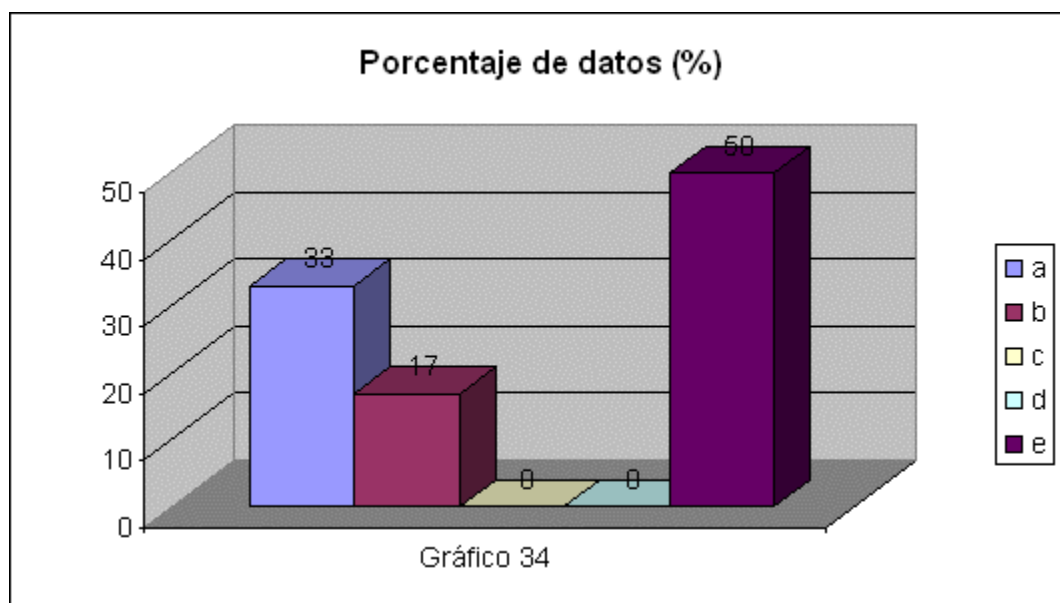
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los pasos que se realizan en el proceso de control, respondieron de la siguiente manera: 5 (17%) que es la determinación de los estándares u objetivos y ninguno que es la medición del rendimiento real ni la Comprobación del rendimiento real con los estándares, toma de decisiones y realización de las acciones adecuadas.

34. Señale los aspectos en los que se aplica el sistema de control:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Gestión Institucional	10	0,33	33
b	Gestión Administrativa	5	0,17	17
c	Gestión Curricular	0	0,00	0
d	En todos los aspectos	0	0,00	0
e	En ninguno	15	0,50	50
Total =		30	1.00	100

n = 30



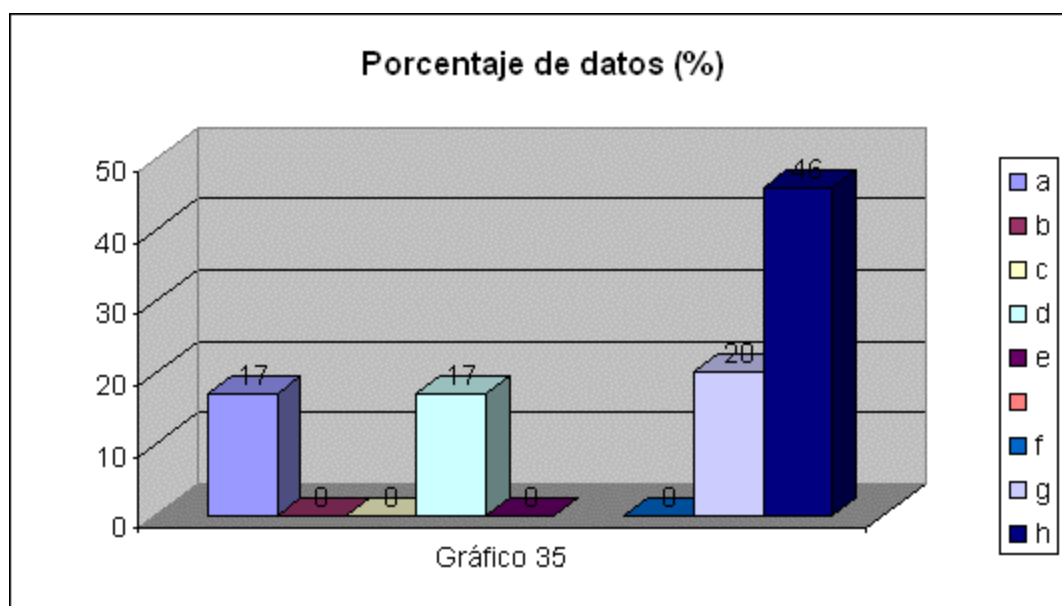
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los aspectos en los que se aplica el sistema de control, respondieron de la siguiente manera: 15 (50%) que en ninguno; 10 (33%) que en la Gestión Institucional; 5 (17%) en la Gestión Administrativa y ninguno respondió en la Gestión Curricular ni en todos los aspectos.

35. Realiza el control de las actividades de gestión de la Facultad de Educación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	El Decano	5	0,17	17
b	El Consejo de Facultad	0	0,00	0
c	Los Directores de Escuela	0	0,00	0
d	Los Jefes de Departamento	5	0,17	17
e	Todas las autoridades de la F.	0	0,00	0
f	Una comisión ad hoc	0	0,00	0
g	Ninguno de los mencionados	6	0,20	20
h	No se realiza control	14	0,46	46
Total =		30	1.00	100

n = 30



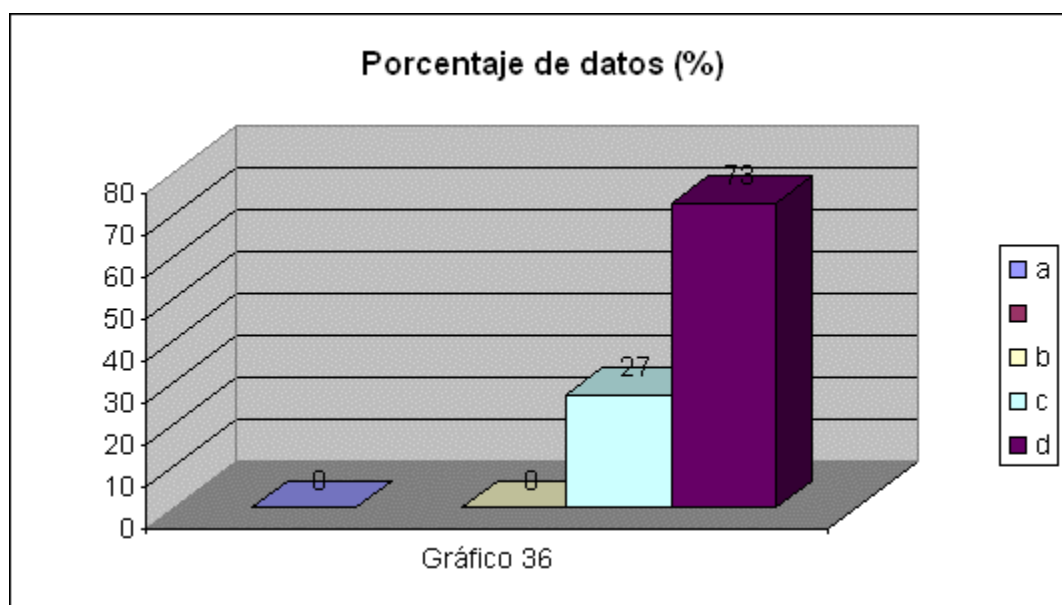
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a quien realiza el control de las actividades de gestión de la Facultad de Educación, respondieron de la siguiente manera: 14 (46%) que no se realiza control; 6 (20%) que ninguno de los mencionados; 5 (17%) que el Decano; 5 (17%) que los Jefes de Departamento y ninguno respondió que sean el Consejo de Facultad, los Directores de Escuela, todas las autoridades de la facultad o la comisión ad hoc.

36. Indique el sistema o sistemas de control que hay en la Facultad de Educación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Sistema de evaluación de rendimiento	0	0,00	0
b	Sistema de control financiero	0	0,00	0
c	Sistema de información	8	0,27	27
d	Ninguno	22	0,73	73
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los sistemas de control que hay en la Facultad de Educación, respondieron de la siguiente manera: 22 (73%) respondieron que ninguno; 8 (27%) respondieron el Sistema de Control de Información y ninguno respondió el Sistema de Evaluación ni el Sistema de Control Financiero.

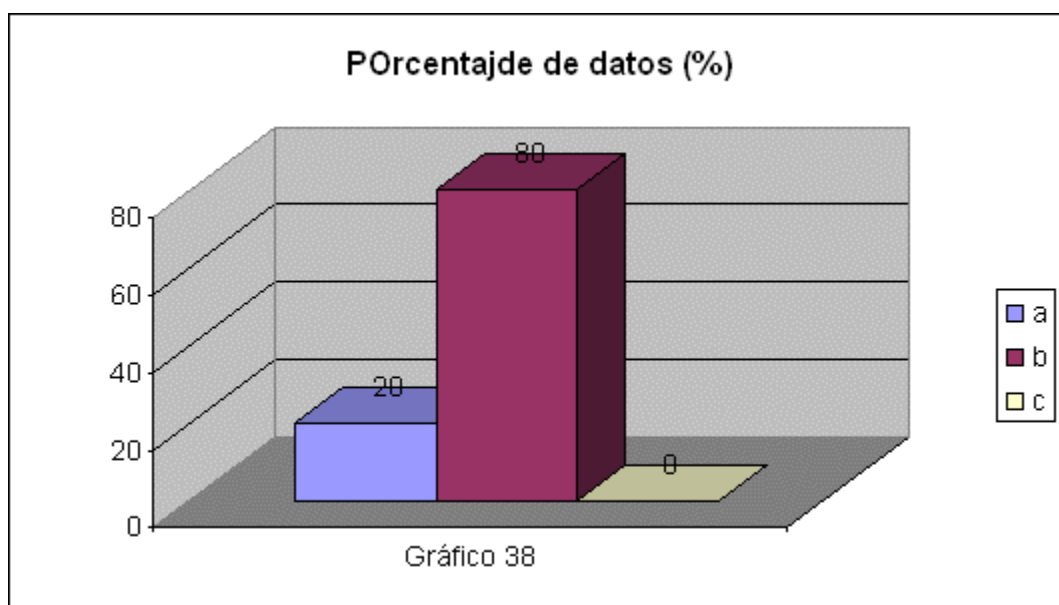
1.3 GESTIÓN CURRICULAR

1.3.1 Planificación curricular

37. Existe Diagnóstico Estratégico actualizado de la Facultad de Educación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	6	0,20	20
b	No	24	0,80	80
c	Está desactualizado	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



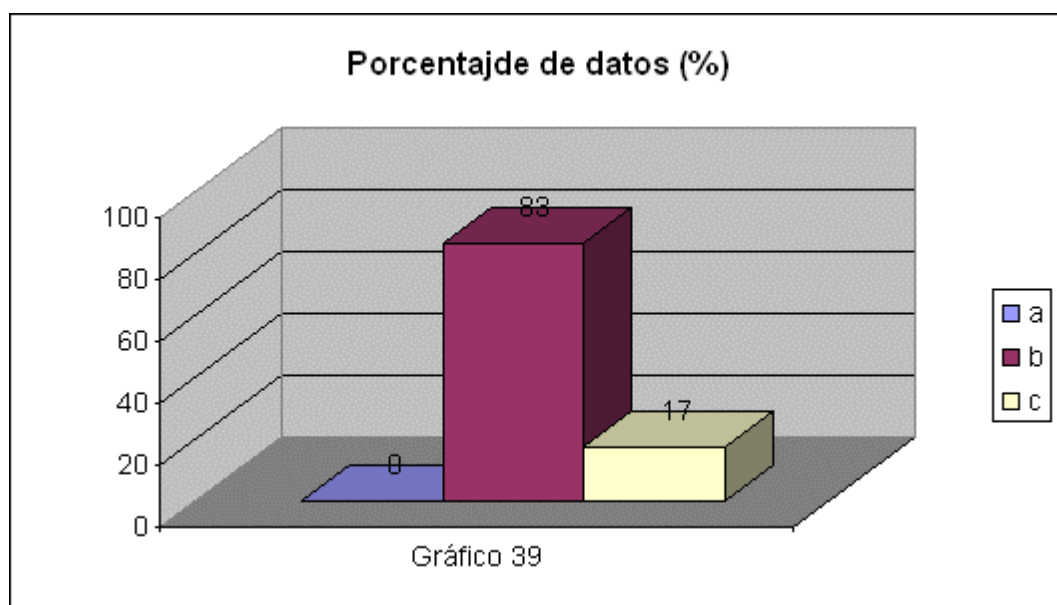
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si existe diagnóstico estratégico actualizado de la Facultad de Educación, respondieron de la siguiente manera: 24 (80%) respondieron que no; 6 (20%) respondieron que si y ninguno respondió que está desactualizado.

38. La Facultad de Educación cuenta con un Plan Curricular actualizado:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	25	0,83	83
c	Medianamente	5	0,17	17
Total =		30	1.00	100

n = 30



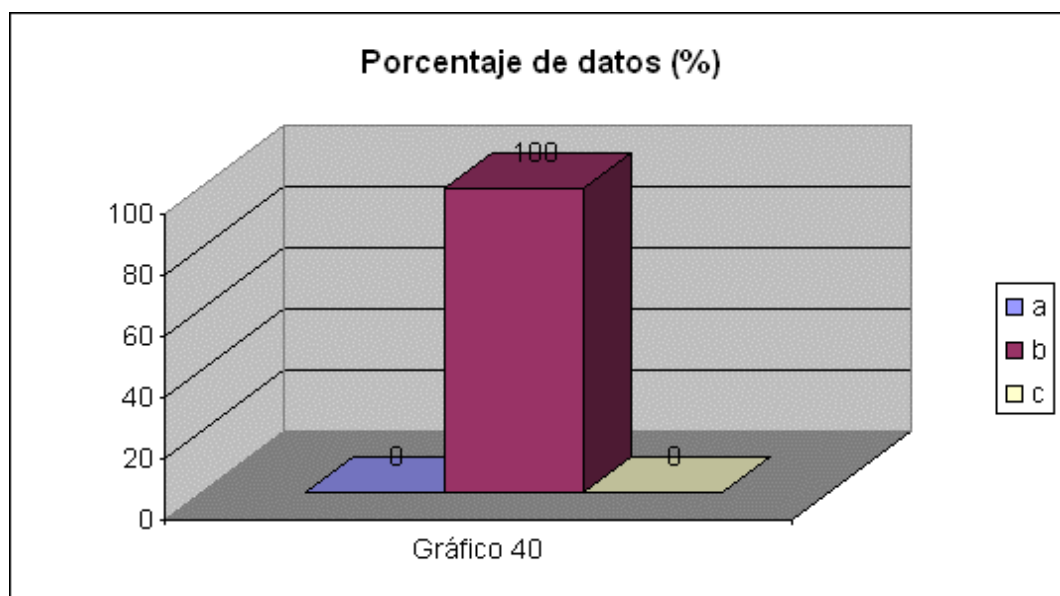
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si la Facultad de Educación cuenta con un Plan Curricular actualizado, respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) respondieron que no; 5 (17%) respondieron que está medianamente y ninguno respondió que si.

39. Se ha evaluado el actual Plan Curricular de la Facultad:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	30	1,00	100
c	Parcialmente	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



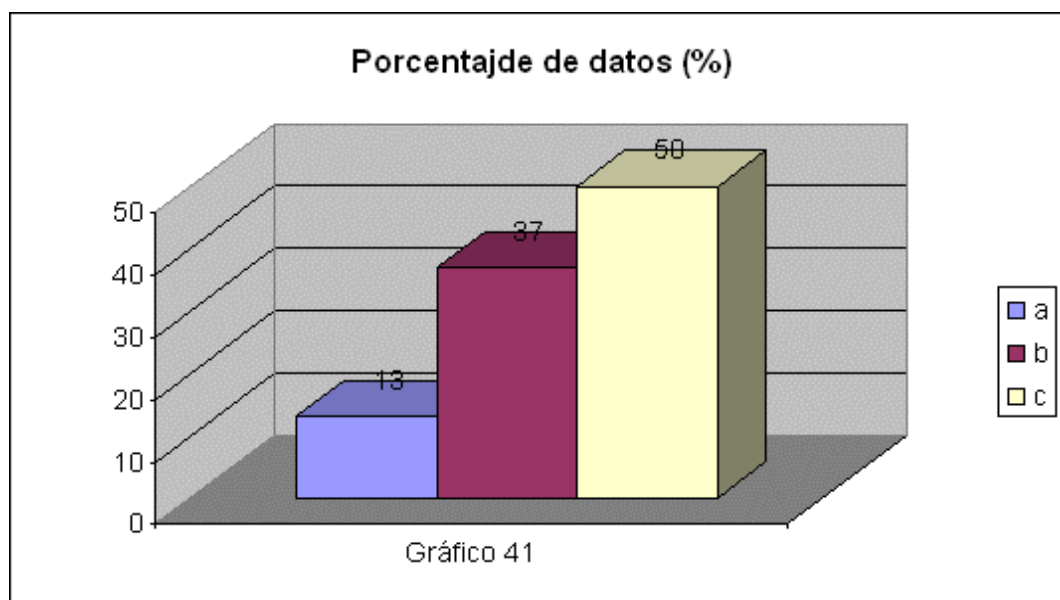
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si se ha evaluado el actual Plan Curricular de la Facultad, respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) respondieron que no y ninguno respondió que si ni medianamente.

40. Se evalúa la pertinencia de los syllabus con el Plan Curricular:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	4	0,13	13
b	No	11	0,37	37
c	A veces	15	0,50	50
Total =		30	1.00	100

n = 30



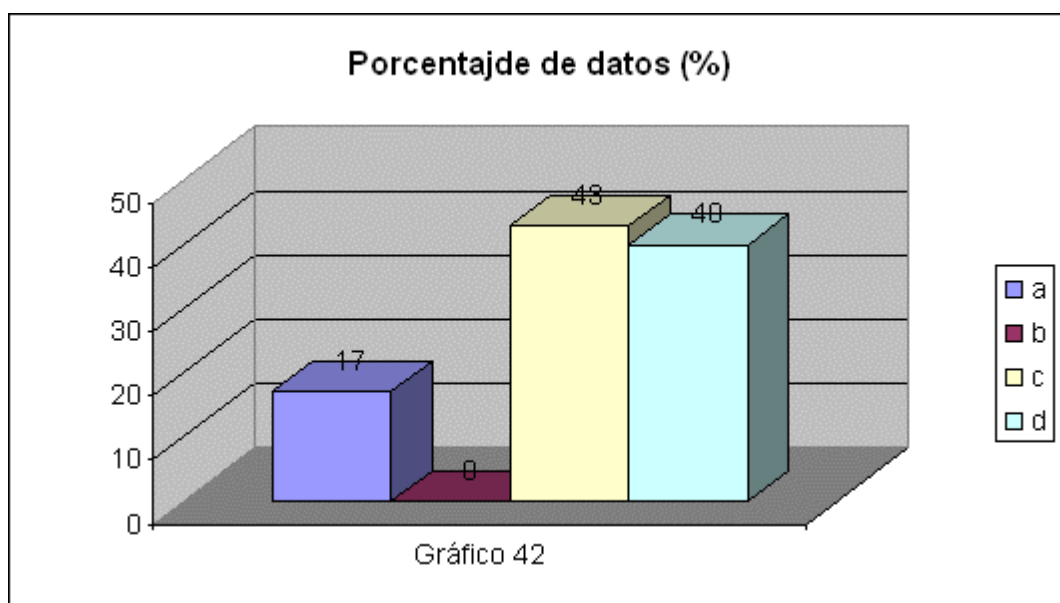
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si se ha evaluado la pertinencia de los syllabus con el actual Plan Curricular de la Facultad, respondieron de la siguiente manera: 15 (50%) que a veces, 11 (37%) que no y 4 (13%) que si.

41. Respecto al contenido del Plan Curricular y sus propósitos:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Es pertinente	5	0,17	17
b	No es pertinente	0	0,00	0
c	Requiere de muchos reajustes	13	0,43	43
d	Requiere de algunos reajustes	12	0,40	40
Total =		30	1.00	100

n = 30



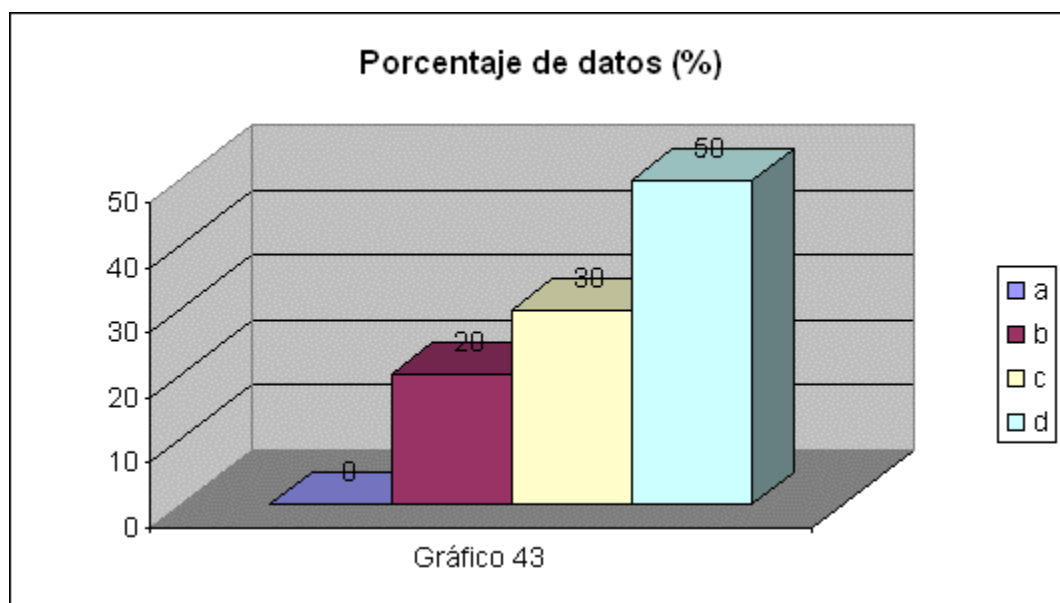
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto al contenido del Plan Curricular y sus propósitos, respondieron de la siguiente manera: 13 (43%) respondieron que requiere muchos reajustes; 12 (40%) respondieron que requiere de algunos reajustes; 5 (17%) respondieron que es pertinente y ninguno respondió que no es pertinente.

42. Momentos en que se evalúa el Plan Curricular:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	El documento en si, antes de aplicarlo	0	0,00	0
b	La ejecución del Plan Curricular	6	0,20	20
c	Los resultados previstos	9	0,30	30
d	En ningún momento	15	0,50	50
Total =		30	1.00	100

n = 30



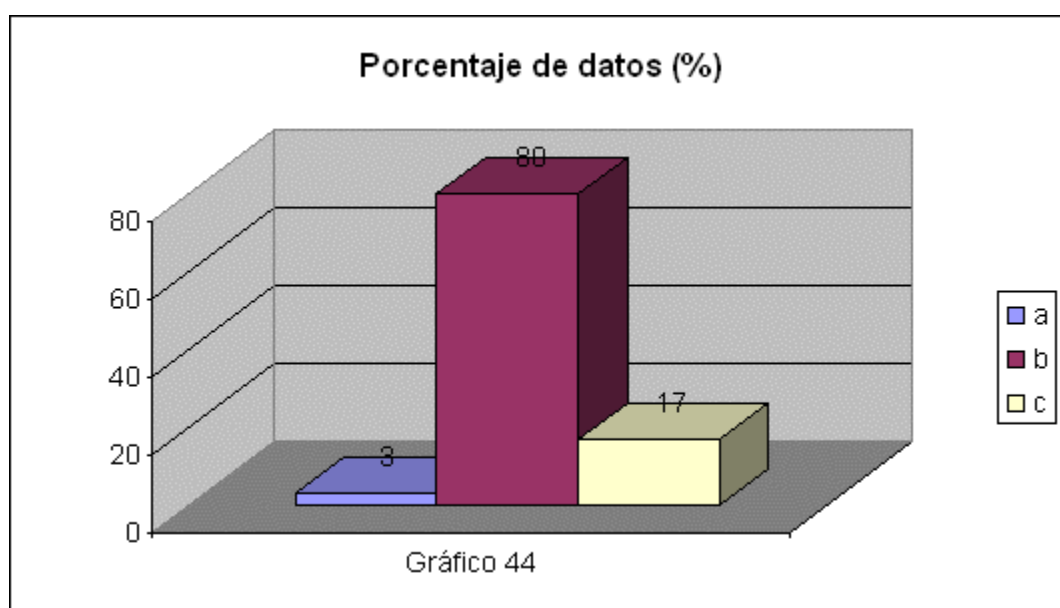
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los momentos en que se evalúa el Plan Curricular, respondieron de la siguiente manera: 15 (50%) respondieron que en ningún momento; 9 (30%) de acuerdo a los resultados previstos; 6 (20%) respondieron en la ejecución del Plan Curricular y ninguno respondió antes de aplicarlo.

43. Las comisiones académicas exponen sus planes y proyectos ante el pleno de docentes para su discusión, análisis y aprobación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	1	0,03	3
b	No	24	0,80	80
c	A veces	5	0,17	17
Total =		30	1.00	100

n = 30



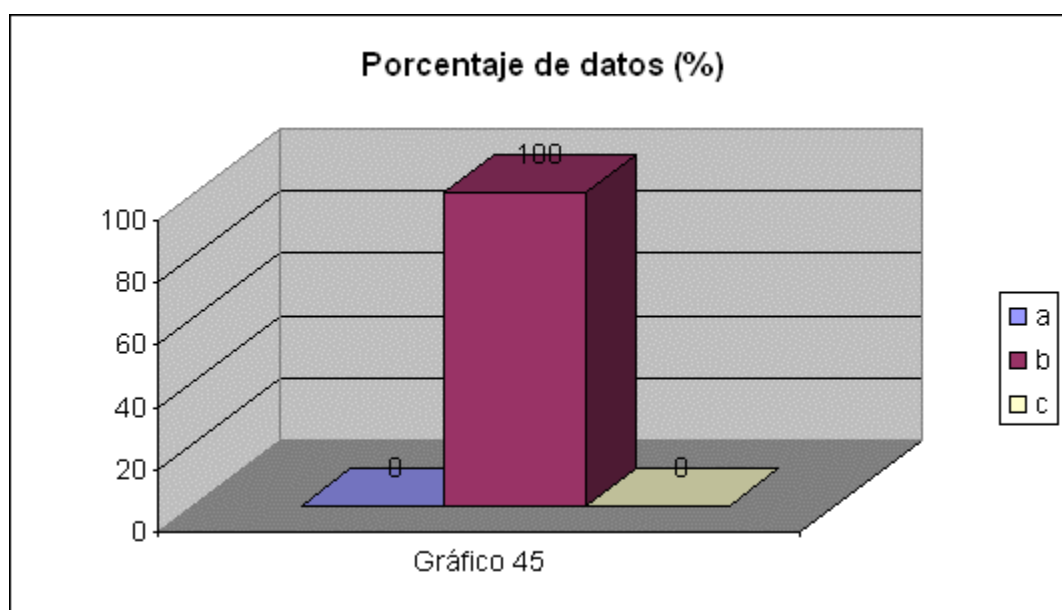
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si las comisiones académicas exponen sus planes y proyectos ante el pleno de docentes para su discusión, análisis y aprobación, respondieron de la siguiente manera: 24 (80%) respondieron que no; 5 (17%) respondieron que a veces y 1 (3%) respondieron que si.

44. Al finalizar el año académico las comisiones exponen ante el pleno de docentes sus logros y dificultades, para que sean tomados en cuenta en los trabajos de planificación del siguiente año:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
A	Si	0	0,00	0
B	No	30	1,00	100
C	A veces	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

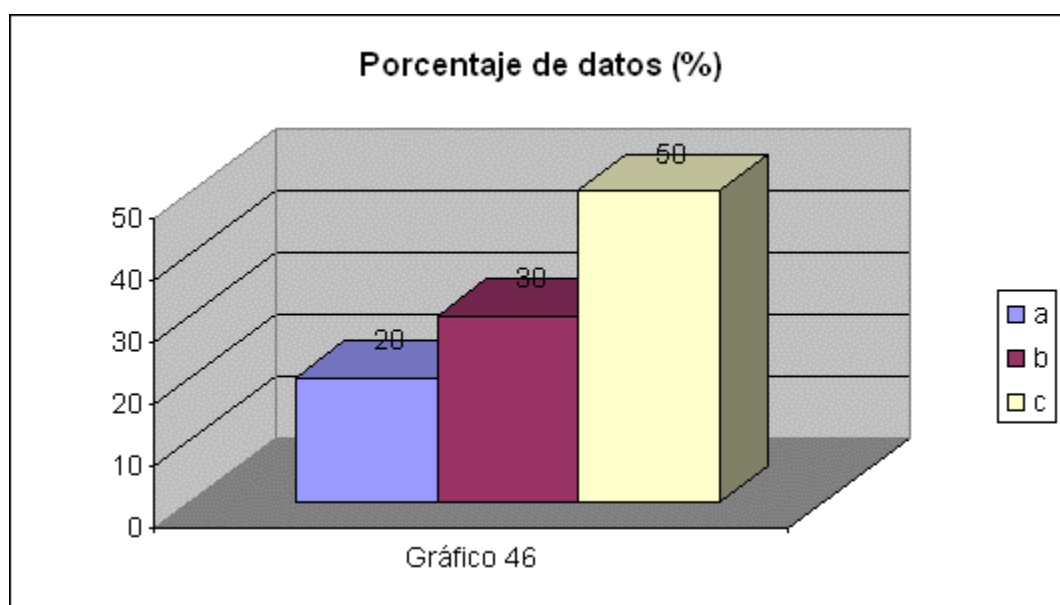
De una muestra de 30 docentes respecto a si al finalizar el año académico las comisiones exponen ante el pleno de docentes sus logros y dificultades, para que sean tomados en cuenta en los trabajos de planificación del siguiente año, respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) respondieron que no y ninguno respondió que si ni a veces.

1.3.2. Implementación curricular

45. El personal docente se encuentra debidamente implementado y Actualizado.

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	6	0,20	20
b	No	9	0,30	30
c	Medianamente	15	0,50	50
Total =		30	1.00	100

n = 30



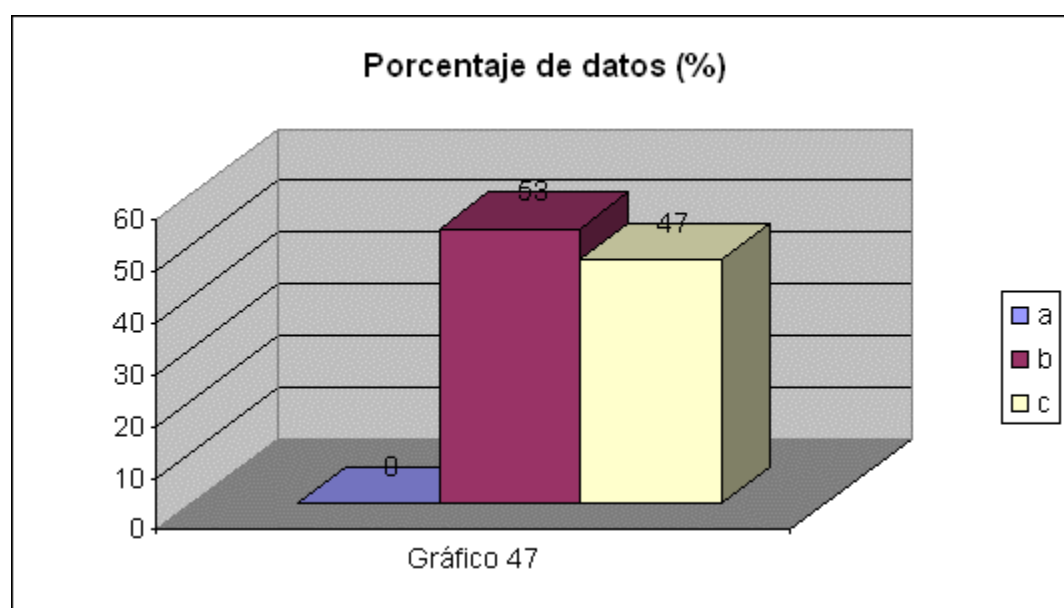
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si el personal docente se encuentra debidamente implementado y actualizado, respondieron de la siguiente manera: 15 (50%) respondieron que medianamente; 9 (30%) respondieron que no y 6 (20%) respondieron que si.

46. El número de aulas es proporcional al número de alumnos.

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	16	0,53	53
c	Parcialmente	14	0,47	47
Total =		30	1.00	100

n = 30



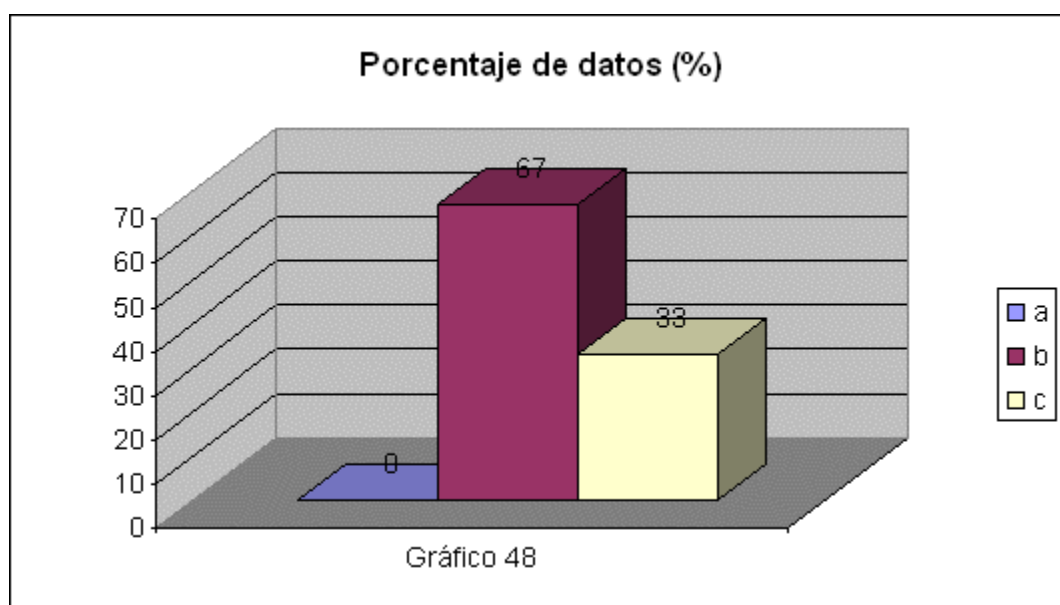
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si el número de aulas es proporcional al número de alumnos, respondieron de la siguiente manera: 16 (53%) respondieron que no; 14 (47%) respondieron que parcialmente y ninguno respondió que si.

47. Las aulas están debidamente implementadas.

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	20	0,67	67
c	Parcialmente	10	0,33	33
Total =		30	1.00	100

n = 30



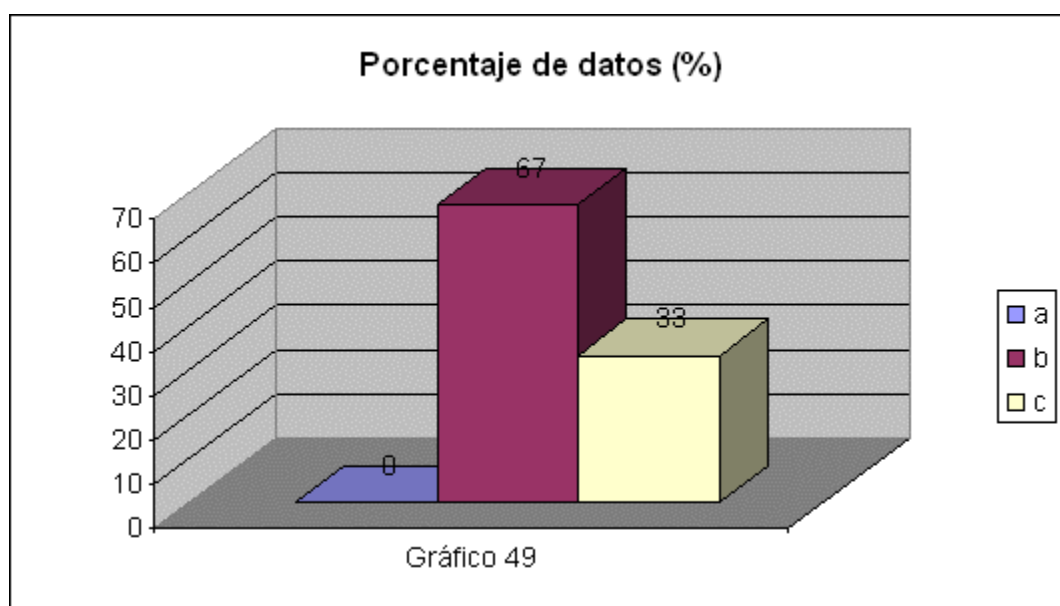
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si las aulas están debidamente implementadas, respondieron de la siguiente manera: 20 (67%) respondieron que no; 10 (33%) respondieron que parcialmente y ninguno respondió que si.

48. La implementación del laboratorio respecto a los materiales y equipos es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	0	0,20	0
b	Deficiente	20	0,67	67
c	Pésima	10	0,33	33
Total =		30	1.00	100

n = 30



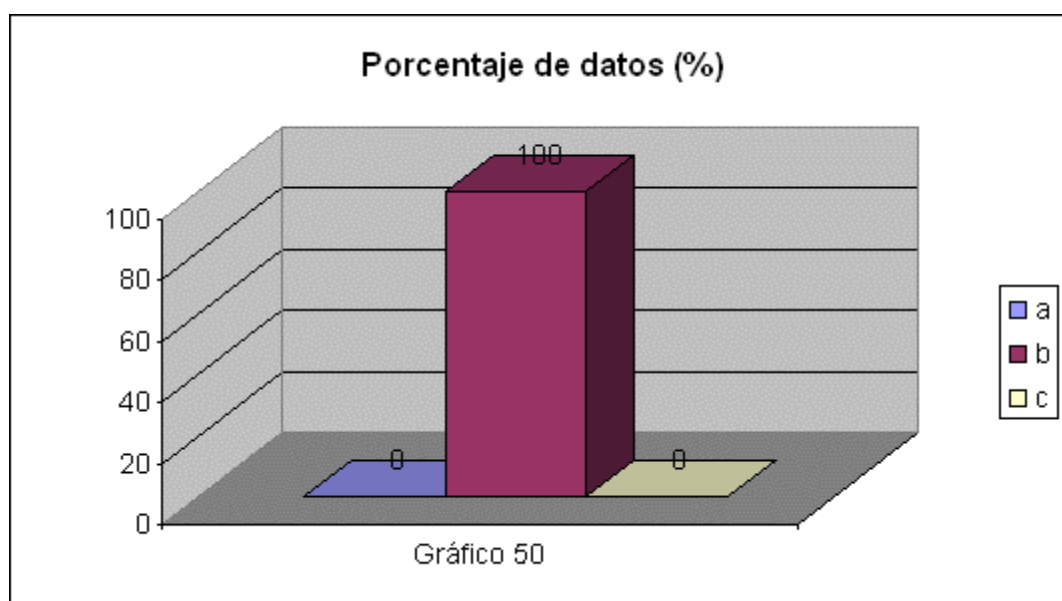
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si la implementación del laboratorio respecto a los materiales y equipos, respondieron de la siguiente manera: 20 (67%) respondieron que es deficiente; 10 (33%) respondieron que es pésima y ninguno respondió que es eficiente.

49. La implementación de la biblioteca especializada es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	0	0,00	0
b	Deficiente	30	1,00	100
c	Pésima	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



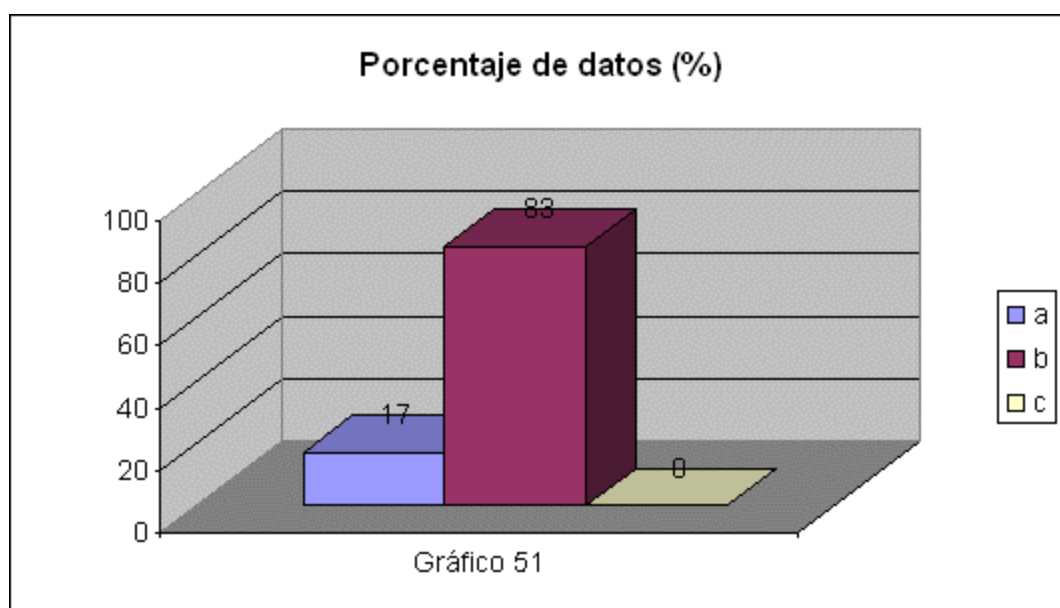
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la implementación de la biblioteca, respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) respondieron que es deficiente y ninguno respondió que es deficiente ni pésima.

50. La implementación del Centro de Cómputo es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	5	0,17	17
b	Deficiente	25	0,83	83
c	Pésima	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

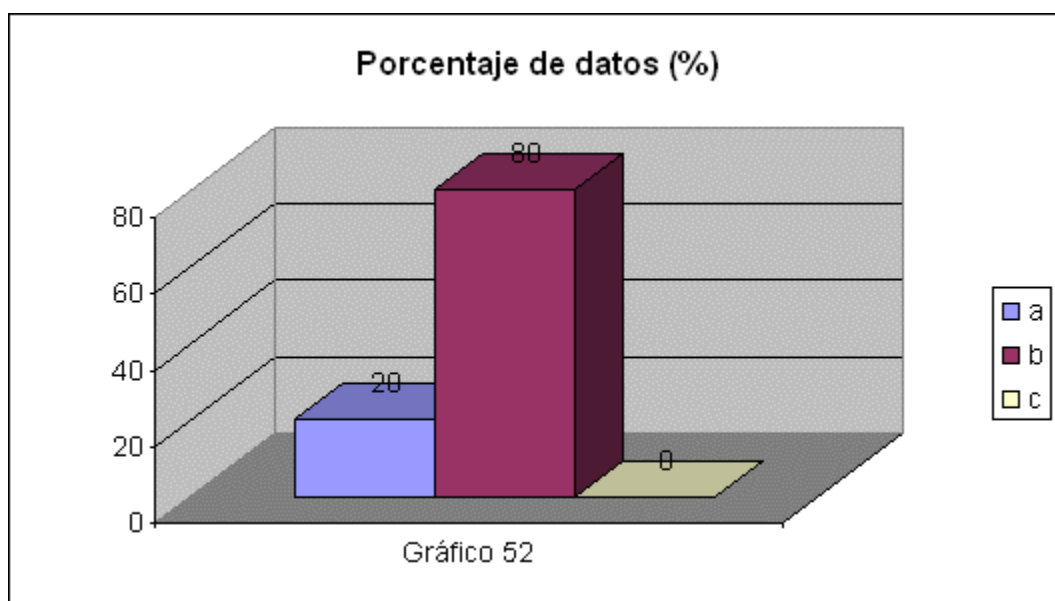
De una muestra de 30 docentes respecto a la implementación del Centro de Cómputo, respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) que es deficiente; 5 (17%) que es eficiente y ninguno que es pésima.

1.3.3 Organización curricular

51. La organización de docentes en Escuelas y Departamentos es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	6	0,20	20
b	Deficiente	24	0,80	80
c	Pésima	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



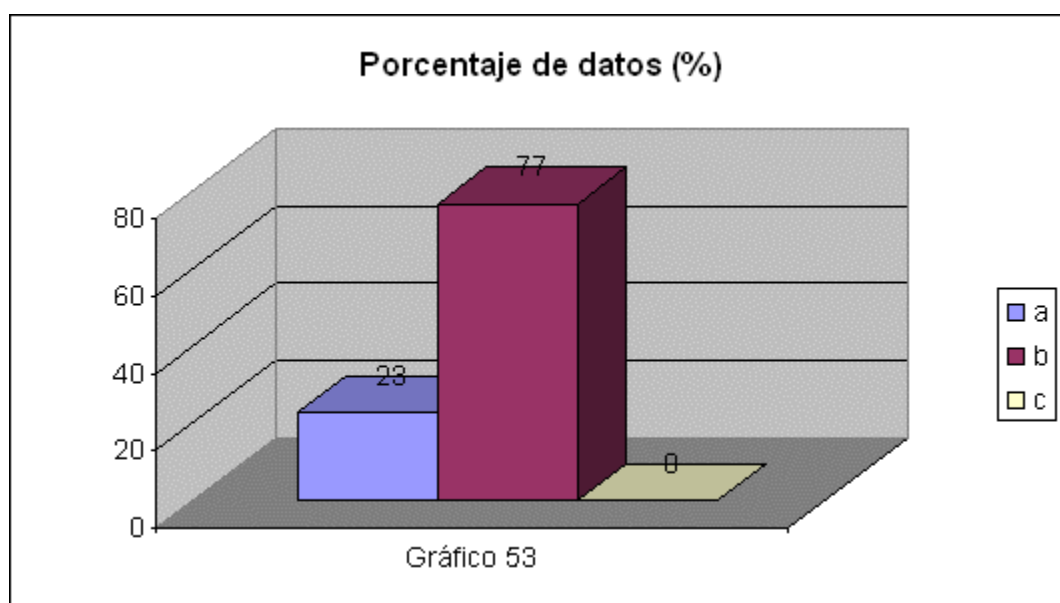
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la organización de docentes en escuelas y departamentos, respondieron de la siguiente manera: 24 (80%) respondieron que es deficiente; 6 (20%) respondió que es eficiente y ninguno respondió que es pésima.

52. La organización de alumnos por especialidades es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	7	0,23	23
b	Deficiente	23	0,77	77
c	Pésima	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



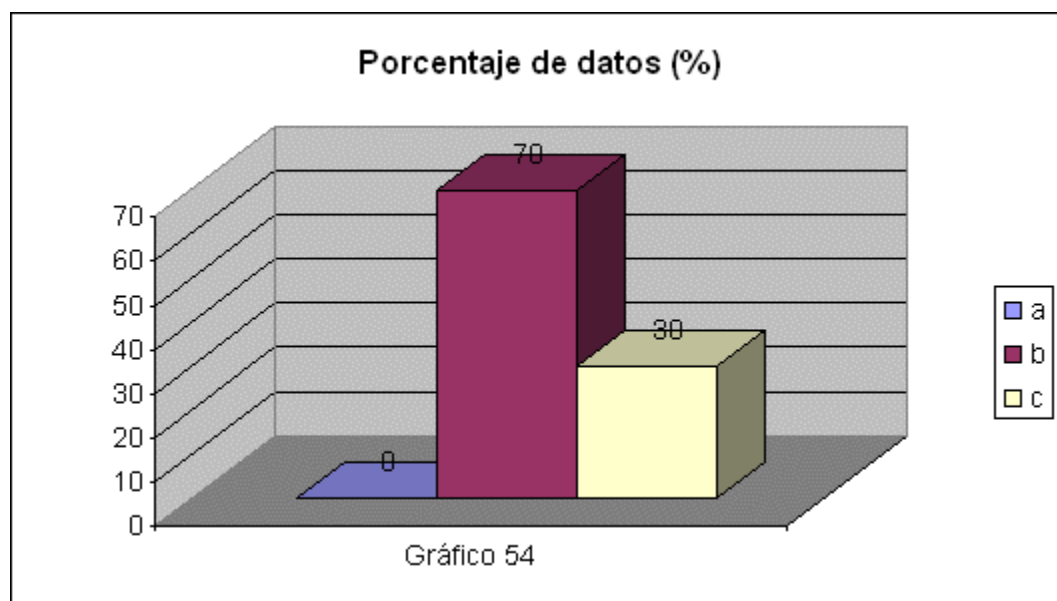
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la organización de docentes en Escuelas y Departamentos, respondieron de la siguiente manera: 23 (77%) respondieron que es deficiente; 7 (23%) respondió que es eficiente y ninguno respondió que es pésima.

53. La distribución y ubicación de las aulas es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	0	0,00	0
b	Deficiente	21	0,70	70
c	Pésimo	9	0,30	30
Total =		30	1.00	100

n = 30



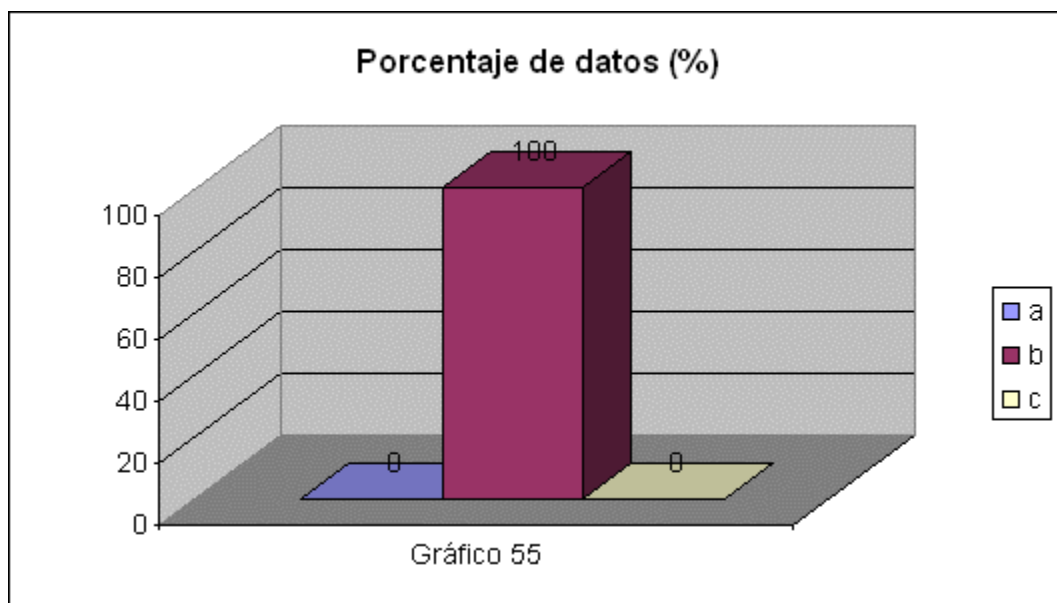
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la distribución y ubicación de las aulas, respondieron de la siguiente manera: 21 (70%) respondieron que es deficiente; 9 (30%) respondió que es pésima y ninguno respondió que es eficiente.

54. La ubicación y diseño de los locales para la biblioteca y el centro de cómputo y laboratorio es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Adecuado	0	0,00	0
b	Inadecuado	30	1,00	100
c	Pésima	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



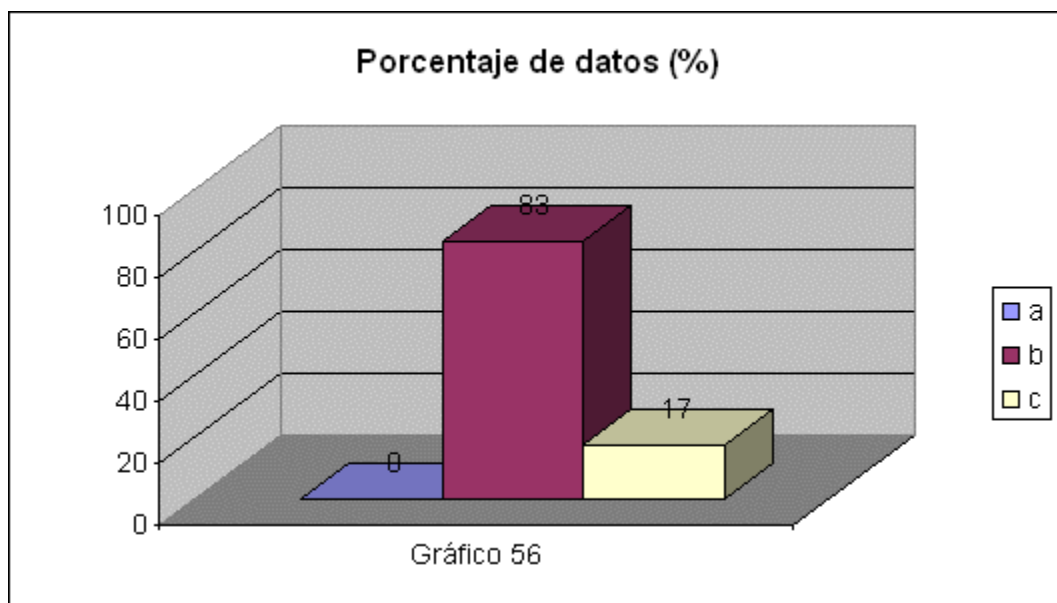
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la ubicación y diseño de los locales para la biblioteca y el centro de cómputo y laboratorio, respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) dijeron que es inadecuado y ninguno respondió que es adecuado ni pésima.

55. La organización y ubicación de las asignaturas por áreas es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficiente	0	0,00	0
b	Deficiente	25	0,83	83
c	Pésima	5	0,17	17
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

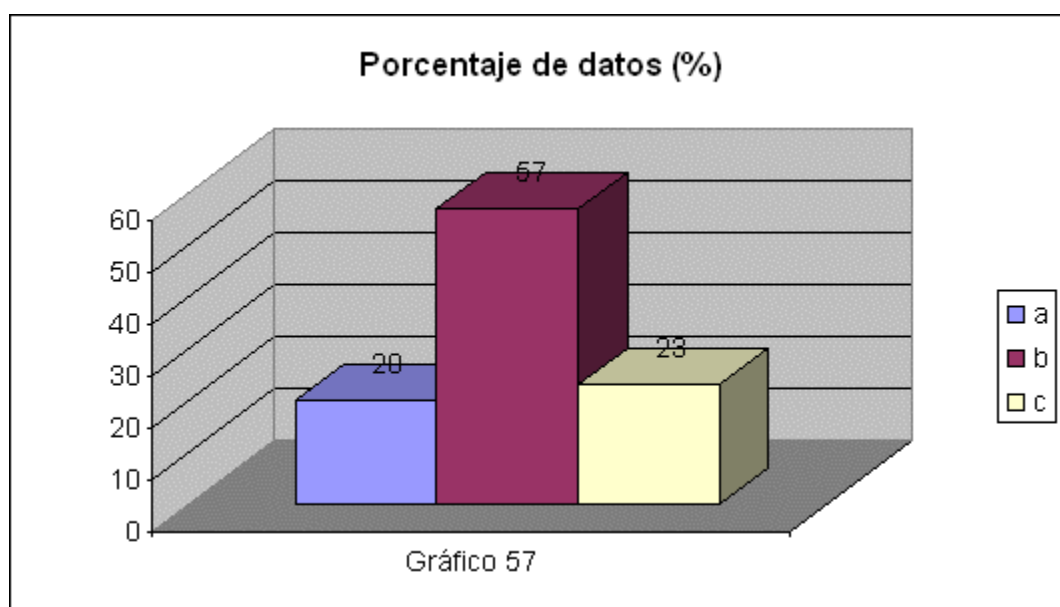
De una muestra de 30 docentes respecto a la organización y ubicación de las asignaturas por áreas, respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) que es deficiente; 5 (17%) que es pésima y que ninguno es eficiente.

1.3.4 Dirección curricular

56. Las decisiones que toman las autoridades de la Facultad de Educación en materia académica son:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Eficientes	6	0,20	20
b	Deficientes	17	0,57	57
c	Pésimas	7	0,23	23
Total =		30	1.00	100

n = 30



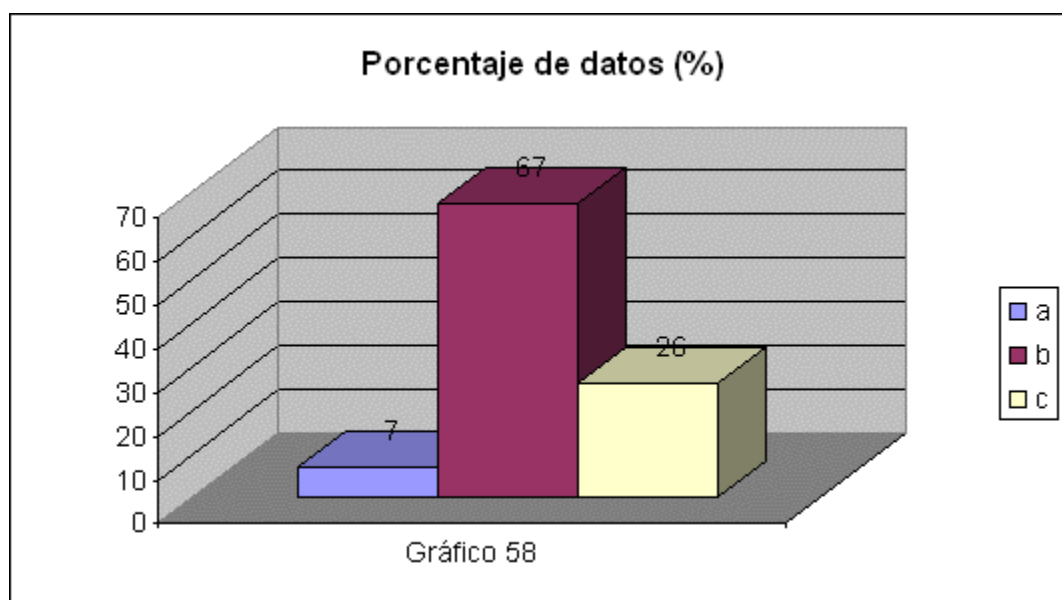
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a las decisiones que toman las autoridades de la Facultad de Educación en materia académica, respondieron de la siguiente manera: 17 (57%) que son deficientes; 7 (23%) que son pésimas y 6 (20%) que son eficientes.

57. Las autoridades de la Facultad de Educación convocan a reuniones de trabajo permanentemente:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	2	0,07	7
b	No	20	0,67	67
c	A veces	8	0,26	26
Total =		30	1.00	100

n = 30



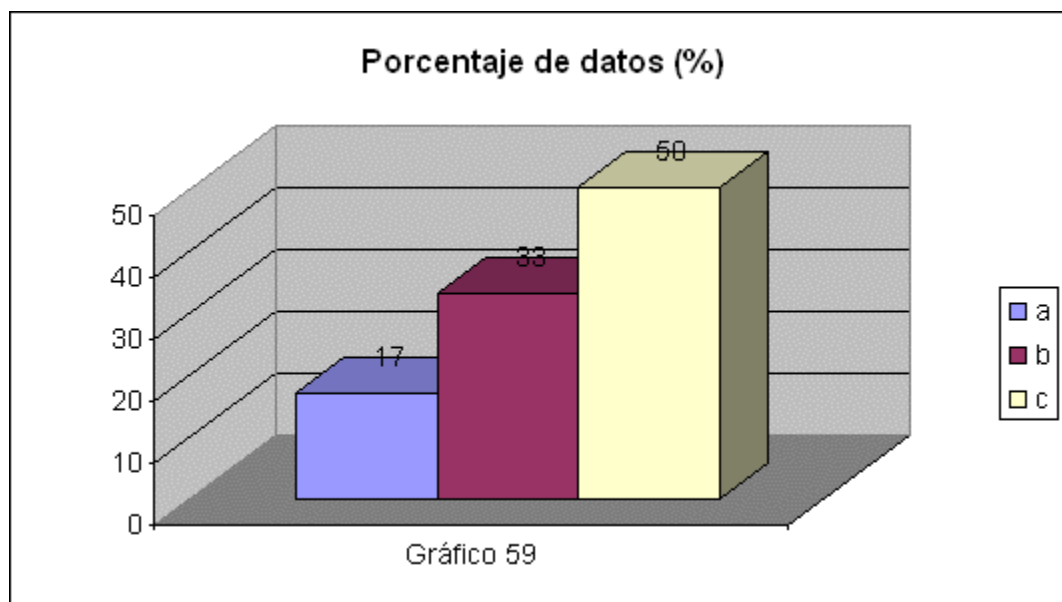
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si las autoridades de la Facultad de Educación convocan a reuniones de trabajo permanentemente, respondieron de la siguiente manera: 20 (67%) que no; 8 (26%) que a veces y 2 (7%) que si.

58. Se organizan eventos científicos y académicos para promover el mejoramiento de la calidad de formación profesional:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	5	0,17	17
b	No	10	0,33	33
c	A veces	15	0,50	50
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

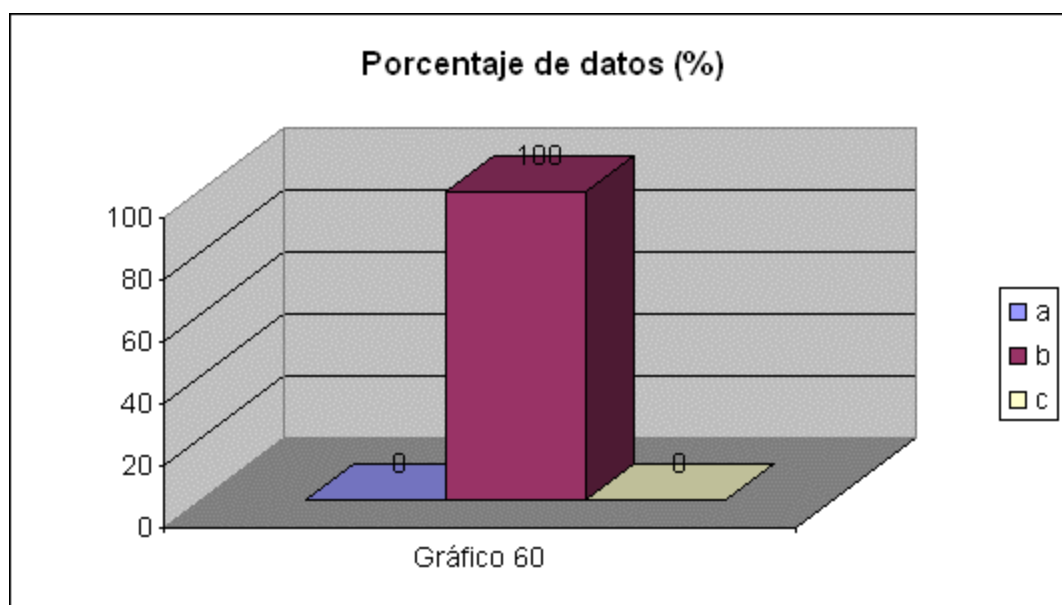
De una muestra de 30 docentes respecto a si se organizan eventos científicos y académicos para promover el mejoramiento de la calidad de formación profesional, respondieron de la siguiente manera: 15 (50%) que a veces; 10 (33%) que no y 5 (17%) que si.

59. Las decisiones que toman las escuelas académicas de la Facultad son como sigue:

E.A.P. DE EDUCACIÓN A DISTANCIA:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Adecuadas	0	0,00	0
b	Inadecuadas	30	1,00	100
c	Pésimas	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



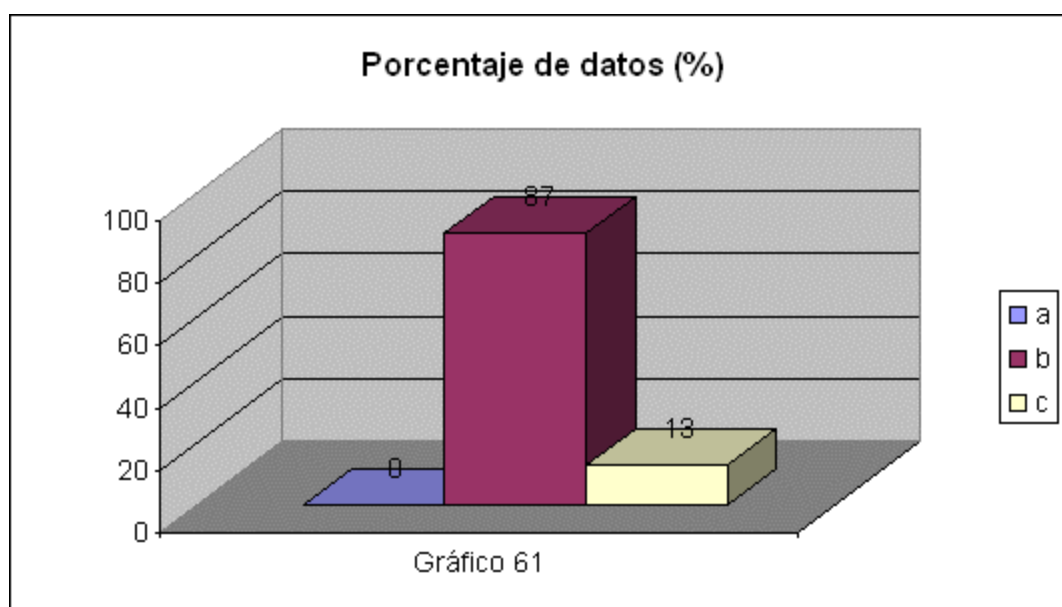
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a las decisiones que toma la E. A. P. DE EDUCACIÓN A DISTANCIA respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) dijeron que son inadecuadas y ninguno respondió que son adecuadas y pésimas.

E.A.P. DE EDUCACIÓN BÁSICA CIENTÍFICA HUMANÍSTICA DUAL:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Adecuadas	0	0,00	0
b	Inadecuadas	26	0,87	87
c	Pésimas	4	0,13	13
Total =		30	1.00	100

n = 30



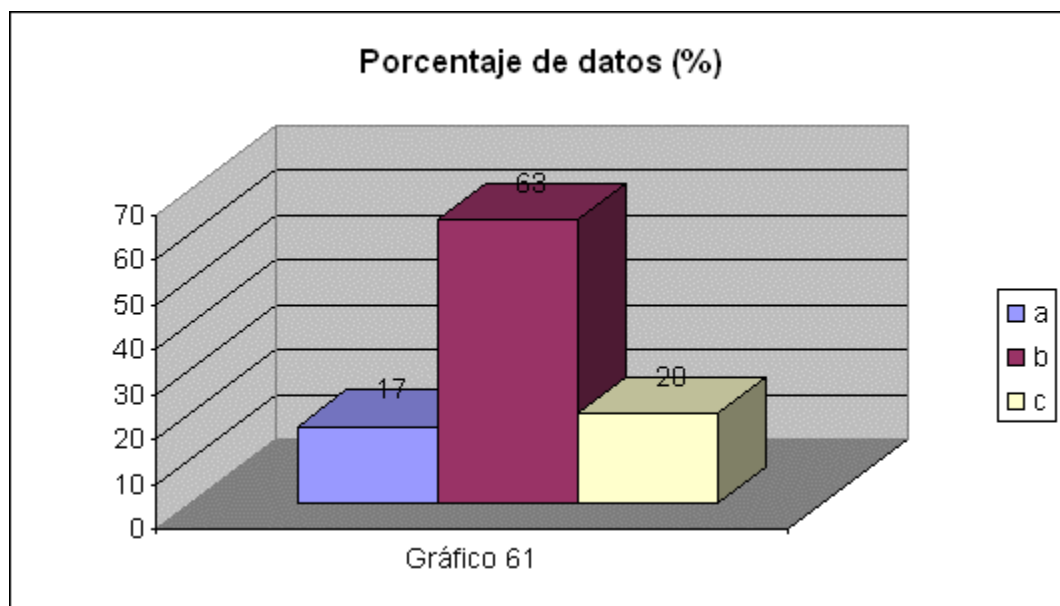
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a las decisiones que toma la E. A. P. DE EDUCACIÓN BÁSICA CIENTÁFICA HUMANÁSTICA DUAL, respondieron de la siguiente manera: 26 (87%) dijeron que son inadecuadas; 4 (13%) que son pésimas y ninguno respondió que son adecuadas.

E.A.P. CIENTÍFICA TECNÓLOGICA:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Adecuadas	5	0,17	17
b	Inadecuadas	19	0,63	63
c	Pésimas	6	0,20	20
Total =		30	1.00	100

n = 30



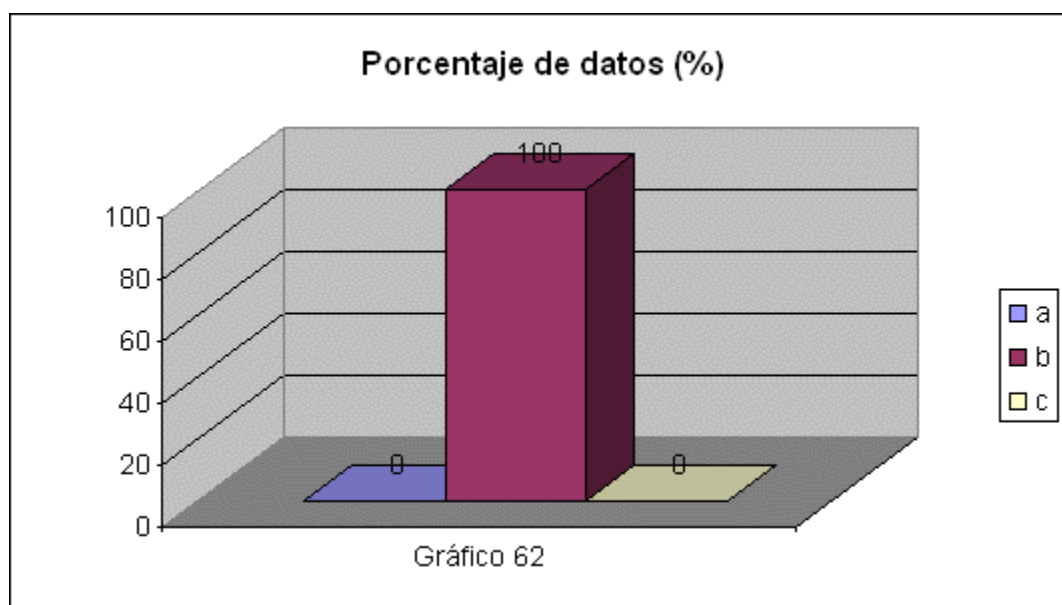
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a las decisiones que toma la E. A. P. CIENTÍFICA TECNOLÓGICA, respondieron de la siguiente manera: 19 (63%) que son inadecuadas; 6 (20%) que son pésimas y 5 (17%) que son adecuadas.

E.A.P. DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTES:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Adecuadas	0	0,00	0
b	Inadecuadas	30	1,00	100
c	Pésimas	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



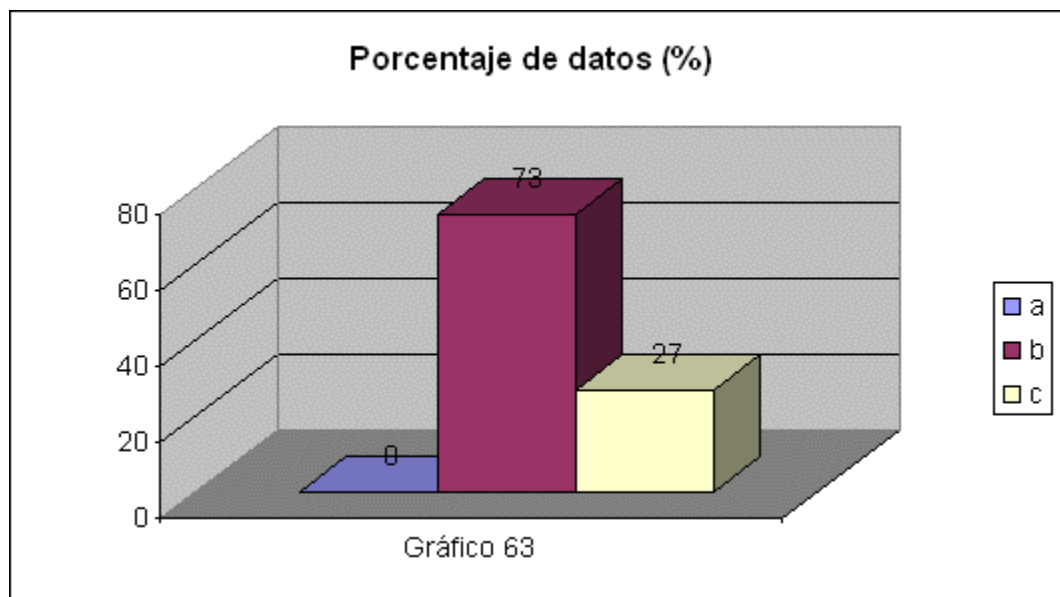
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a las decisiones que toma la E. A. P. DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTES, respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) dijeron que son inadecuadas y ninguno respondió que son adecuadas ni pésimas.

E.A.P. DE EDUCACIÓN FÍSICA:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Adecuadas	0	0,00	0
b	Inadecuadas	22	0,73	73
c	Pésimas	8	0,27	27
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

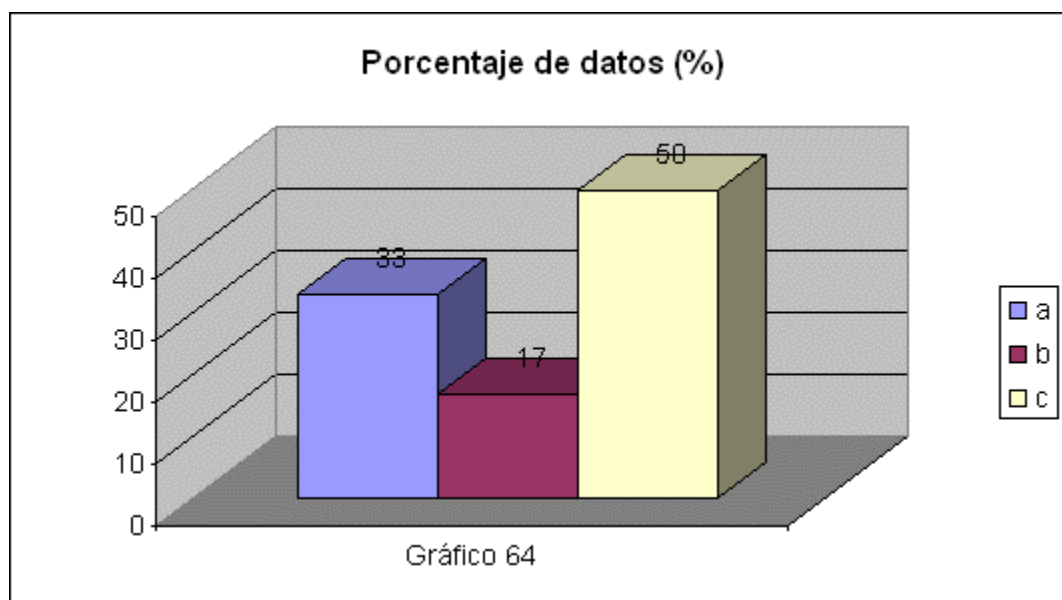
De una muestra de 30 docentes respecto a las decisiones que toma la E. A. P. DE EDUCACIÓN FÍSICA, respondieron de la siguiente manera: 22 (73%) que son inadecuadas; 8 (27%) que son pésimas y ninguno dijo que son adecuadas.

1.3.5 Ejecución curricular

60. Los syllabus se elaboran en directa relación con el Plan Curricular:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	10	0,33	33
b	No	5	0,17	17
c	A veces	15	0,50	50
Total =		30	1.00	100

n = 30



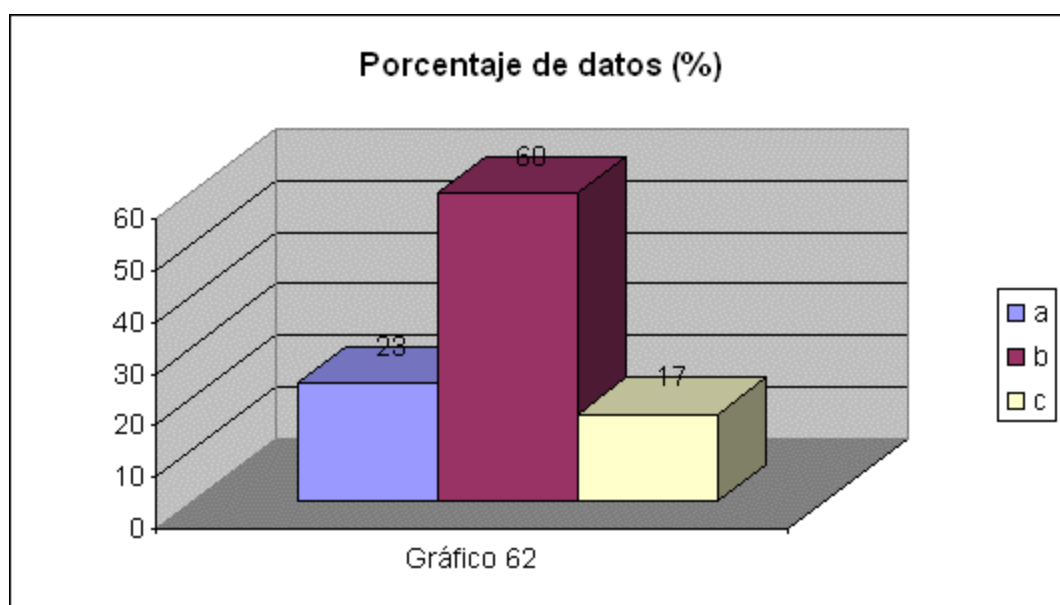
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si los syllabus se elaboran en directa relación con el Plan Curricular, respondieron de la siguiente manera: 15 (50%) que a veces; 10 (33%) que si y 5 (17%) que no.

61. La relación de los syllabus con el Plan Curricular es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Alta	7	0,23	23
b	Media	18	0,60	60
c	Baja	5	0,17	17
Total =		30	1.00	100

n = 30



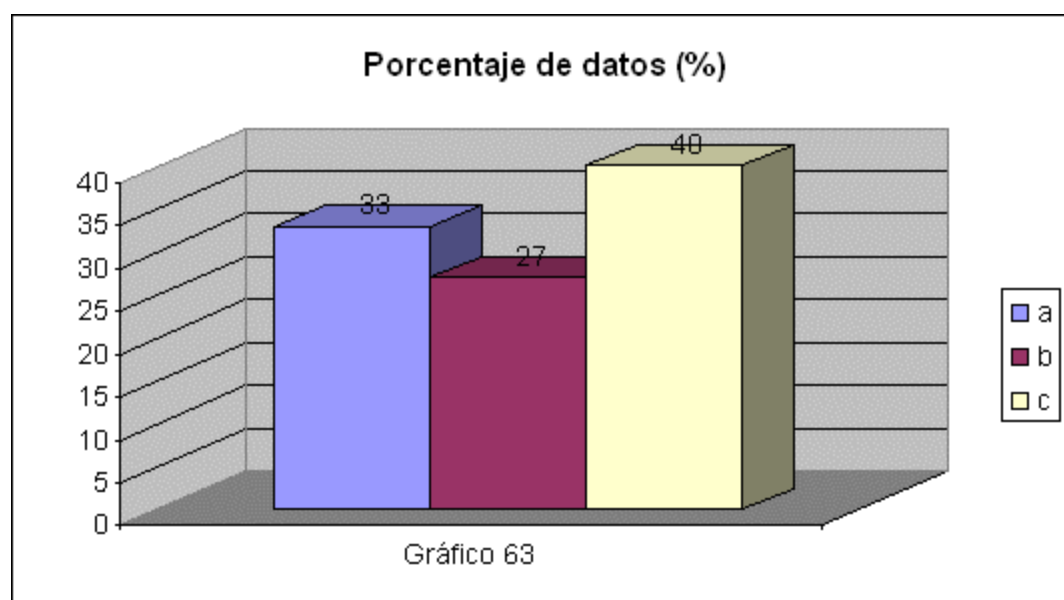
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la relación de los syllabus con el Plan Curricular, respondieron de la siguiente manera: 18 (60%) que la relación es media; 7 (23%) que es alta y 5 (17%) que la relación es baja.

62. Las clases se desarrollan de acuerdo a lo previsto en los syllabus:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	10	0,33	33
b	No	8	0,27	27
c	A veces	12	0,40	40
Total =		30	1.00	100

n = 30



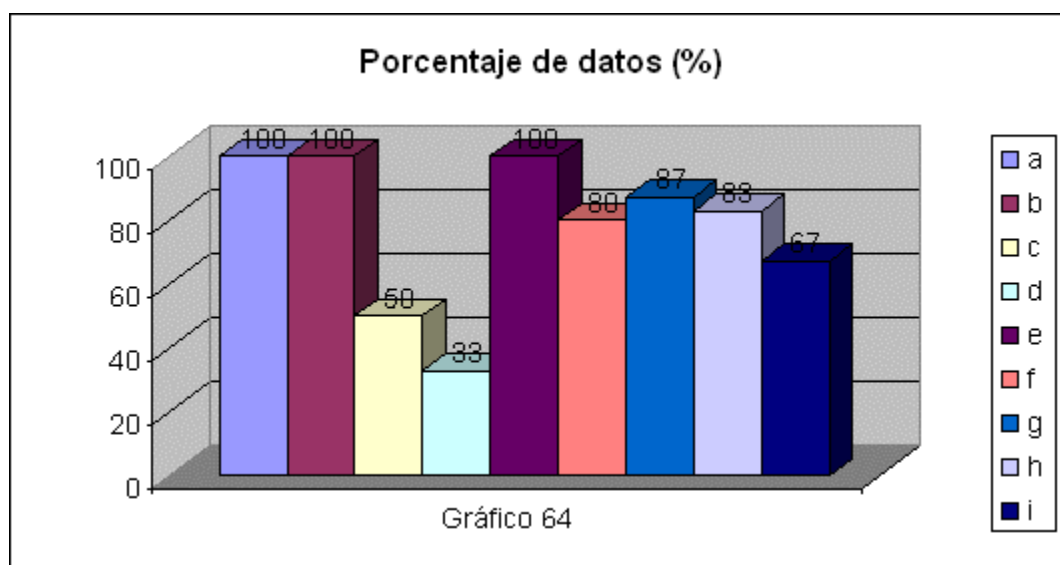
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si las clases se desarrollan de acuerdo a lo previsto en los syllabus, respondieron de la siguiente manera: 12 (40%) que a veces; 10 (33%) que si y 8 (27%) que no.

63. Indique los elementos que poseen los syllabus de la Facultad de Educación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Datos generales	30	1,00	100
b	Datos de la asignatura	30	1,00	100
c	Población objetivo	15	0,50	50
d	Pertinencia curricular	10	0,33	33
e	Unidades didácticas	30	1,00	100
f	Estrategias didácticas	24	0,80	80
g	Medios y materiales didácticos	26	0,87	87
h	Evaluación	25	0,83	83
i	Bibliografía	20	0,67	67
Total =		30	1.00	100

n = 30



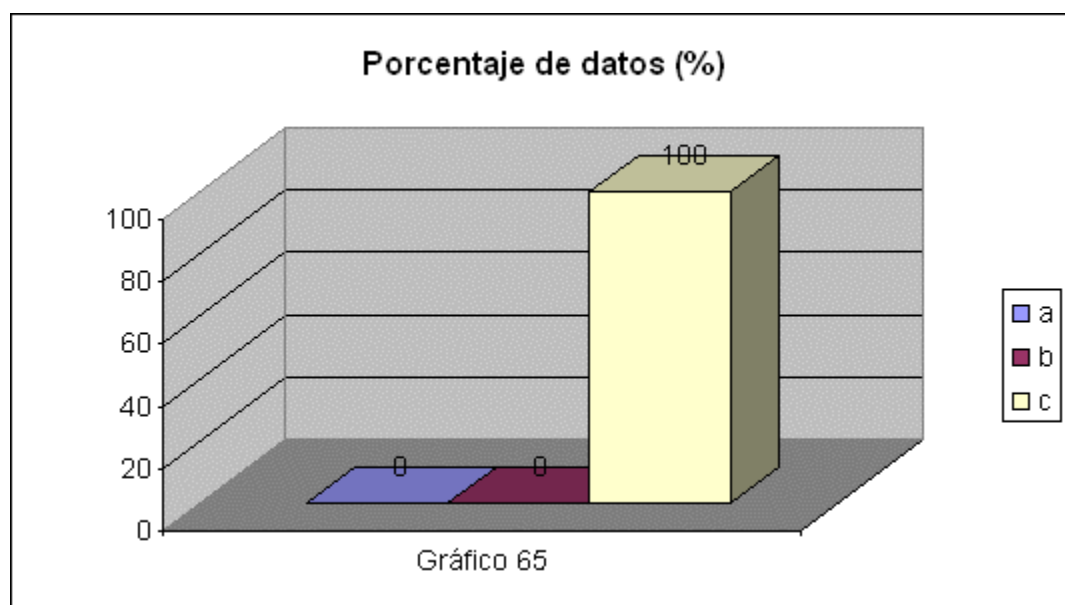
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los elementos que poseen los syllabus de la Facultad de Educación, respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) los datos generales; 30 (100%) los datos de la asignatura; 30 (100%) las unidades didácticas; 26 (87%) los medios y materiales didácticos; 25 (83%) la evaluación; 24 (80%) las estrategias didácticas; 20 (67%) la bibliografía; 15 (50%) la población objetivo y 10 (33%) la pertinencia curricular.

57. Los métodos que emplea el docente en el desarrollo de las clases son:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Activos	0	0,00	0
b	Pasivos	0	0,00	0
c	Mixtos	30	1,00	100
Total =		30	1.00	100

n = 30



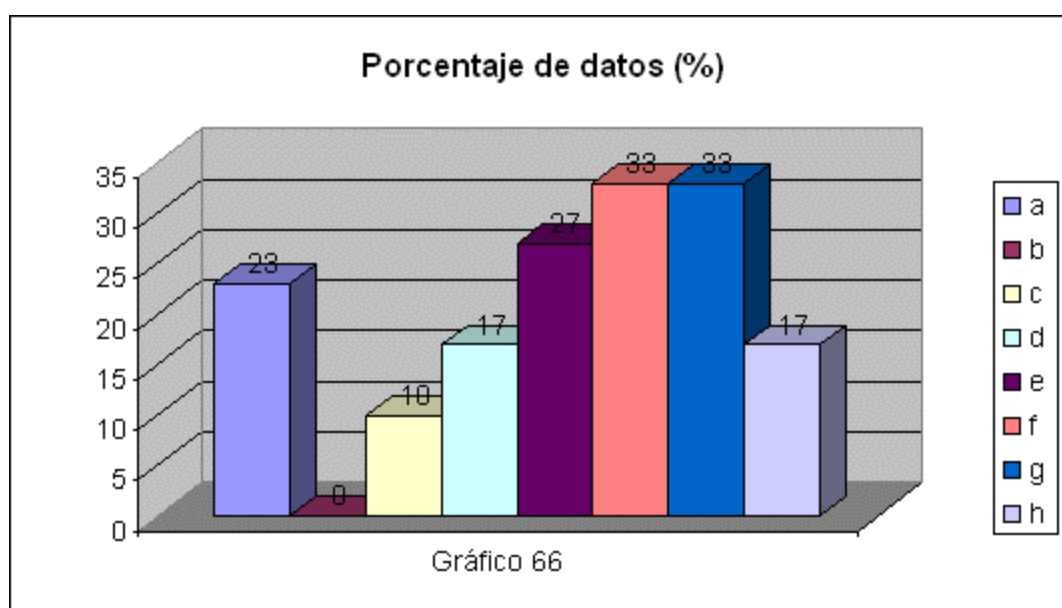
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los métodos que emplea en el desarrollo de sus clases, respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) que emplean los métodos mixtos y ninguno respondió, que sean los métodos activos ni pasivos.

65. Las técnicas que más se usan en el desarrollo de las clases son:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Dictado	7	0,23	23
b	Del museo	0	0,00	0
c	Exposiciones	3	0,10	10
d	Dinámica de grupos	5	0,17	17
e	Debate dirigido	8	0,27	27
f	Seminario	10	0,33	33
g	Lluvia de ideas	10	0,33	33
h	Otras	5	0,17	17

n = 30



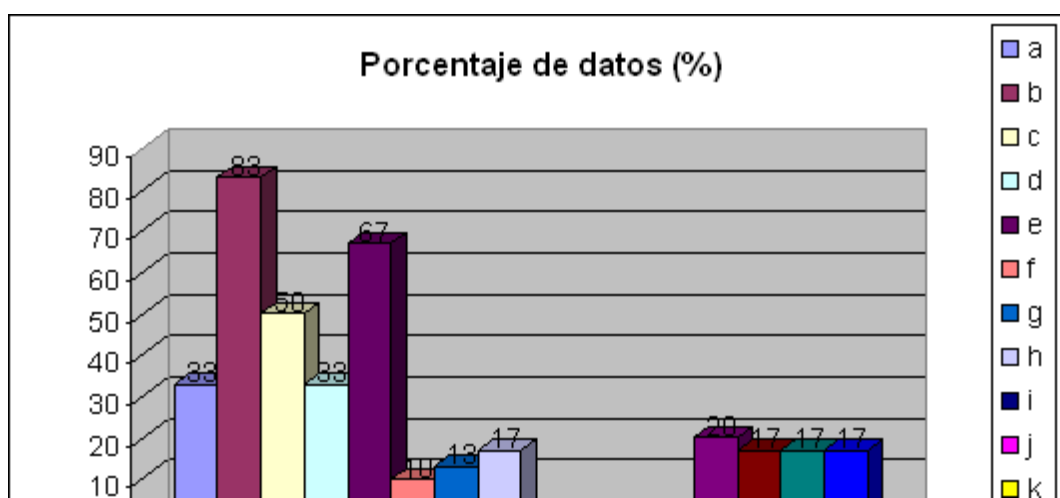
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a las técnicas que más usan en el desarrollo de sus clases, respondieron de la siguiente manera: 10 (33%) que es la técnica del seminario; 10 (33%) que es la lluvia de ideas; 8 (27%) que es el debate dirigido; 7 (23%) que el dictado; 5 (17%) que es la dinámica de grupo; 5 (17%) que son otras técnicas; 3 (10%) que son las exposiciones y ninguno respondió la técnica del museo.

30. Los medios y materiales didácticos que se utilizan en clase con mayor frecuencia son:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Pizarra y tiza	10	0,33	33
b	Pizarra y plumón	25	0,83	83
c	Papelógrafos	15	0,50	50
d	Libros	10	0,33	33
e	Separatas	20	0,67	67
f	Data Display	3	0,10	10
g	Retroproyector y transparencias	4	0,13	13
h	Láminas	5	0,17	17
i	Cuadros y pinturas	0	0,00	0
j	Proyector y filminas	0	0,00	0
k	Multimedia	0	0,00	0
l	Videconferencias	0	0,00	0
ll	Computadoras	6	0,20	20
m	TV y VHS	5	0,17	17
n	Objetos reales representativos	5	0,17	17
ñ	Objetos reales naturales	5	0,17	17

n = 30



Interpretación

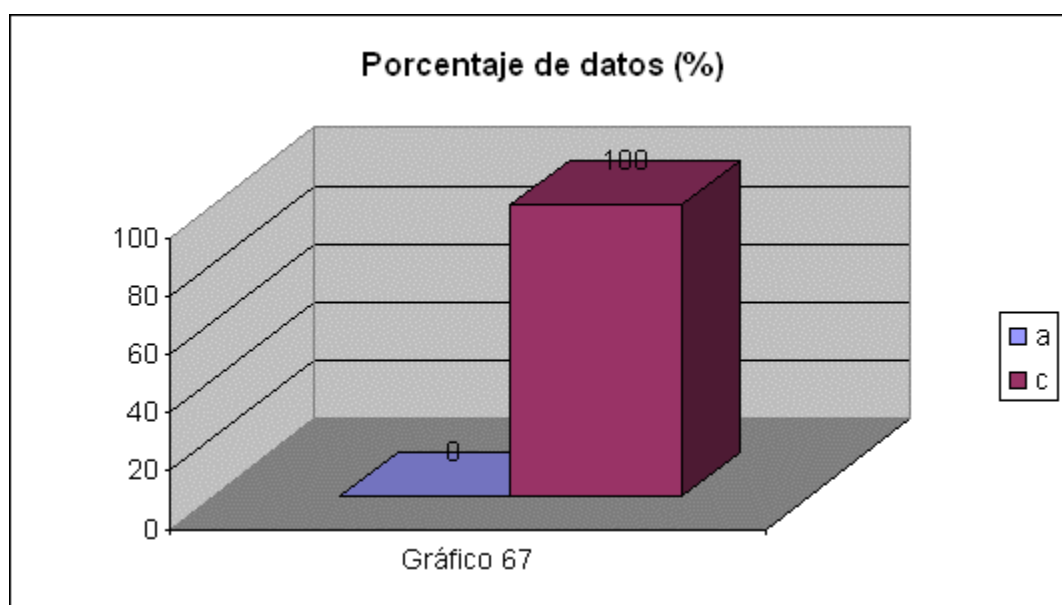
De una muestra de 30 docentes respecto a los medios y materiales didácticos que utilizan en clase con mayor frecuencia, respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) la pizarra y el plumón; 20 (67%) las separatas; 15 (50%) los papelógrafos; 10 (33%) la pizarra y tiza; 10 (33%) los libros; 6 (20%) las computadoras; 5 (17%) las láminas; 5 (17%) la TV y el VHS; 5 (17%) los objetos reales representativos, 5 (17%) los objetos reales naturales; 4 (13%) el retroproyector y transparencias; 3 (10%) el data display y ninguno respondió cuadros y pinturas, proyector y filminas, multimedia, ni videoconferencias.

1.3.6 Evaluación curricular

67. El tipo de evaluación que se aplica es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Diferencial	0	0,00	0
b	No diferencial	30	1,00	100
Total =		30	1.00	100

n = 30



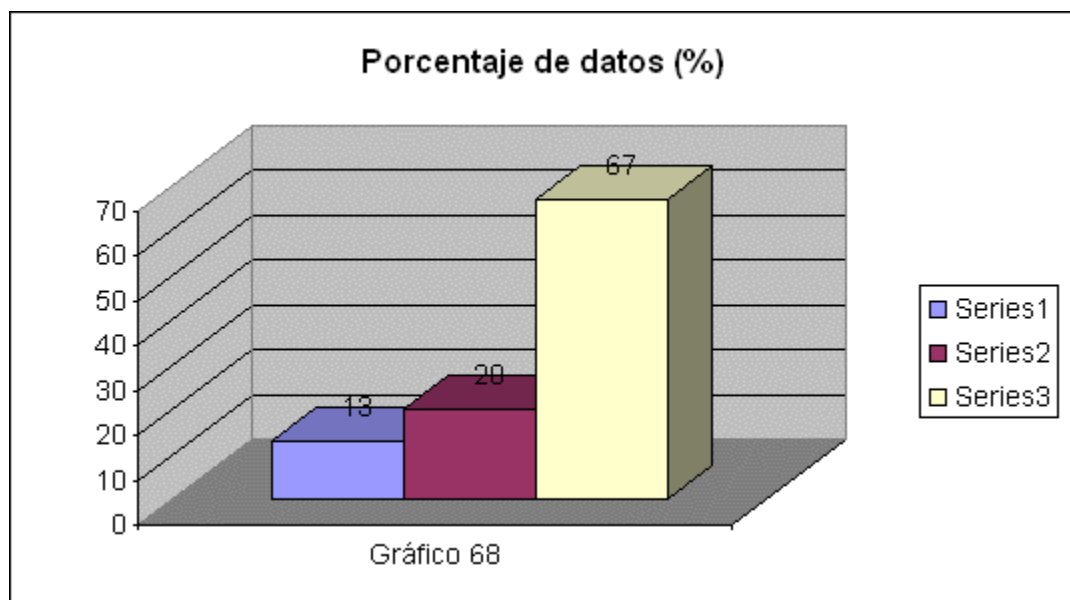
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto al tipo de evaluación que aplican respondieron de la siguiente manera: 30 (100%) dijeron que es el tipo de evaluación no diferencial y ninguno respondió el tipo de evaluación diferencial.

68. La clase de evaluación que se aplica es:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Coevaluación	4	0,13	13
b	Autoevaluación	6	0,20	20
c	Heteroevaluación	20	0,67	67
Total =		30	1.00	100

n = 30



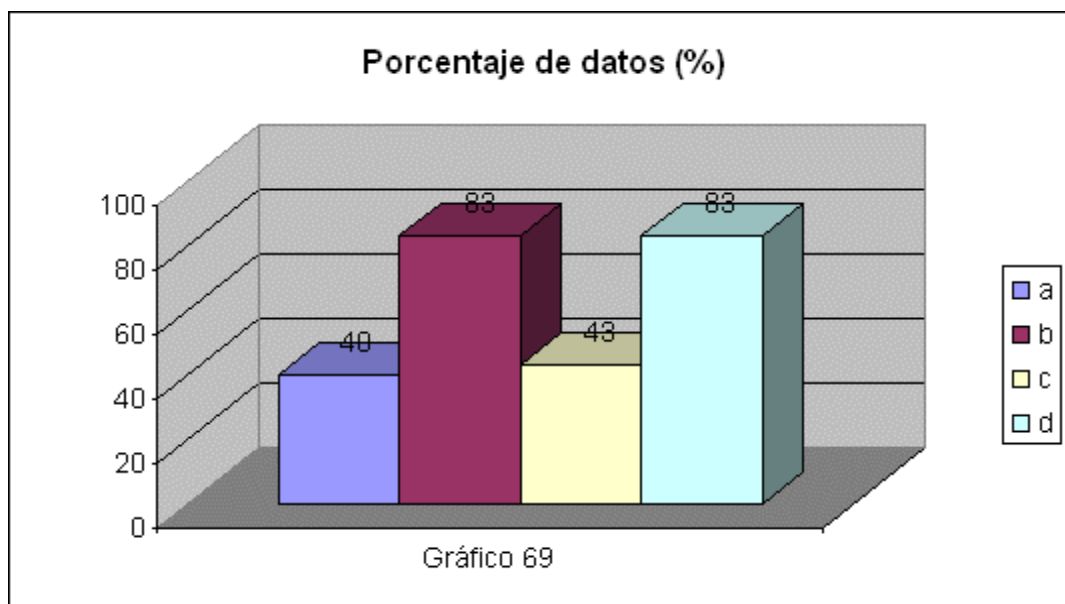
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a la clase de evaluación que aplica, respondieron de la siguiente manera: 20 (67%) la heteroevaluación; 6 (20%) la autoevaluación y 4 (13%) la coevaluación.

69. Momentos en que se aplica la evaluación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	De contexto	12	0,40	40
b	De entrada	25	0,83	83
c	De proceso	13	0,43	43
d	De salida	25	0,83	83

n = 30



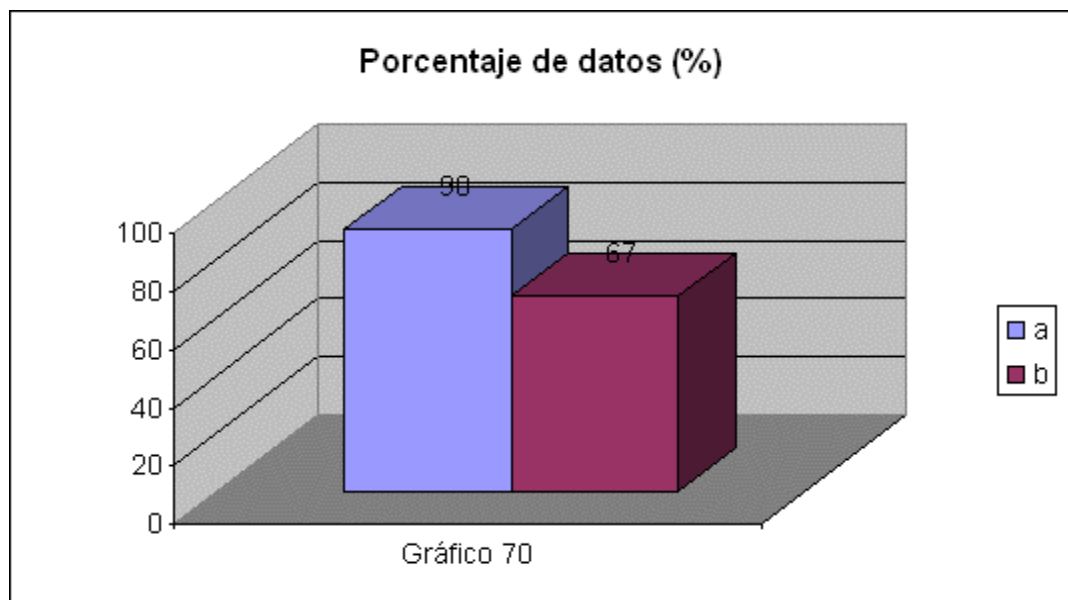
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los momentos en que se aplica la evaluación, respondieron de la siguiente manera: 25 (83%) que es la de entrada; 13 (43%) la de proceso y 12 (40%) que es la de contexto.

70. Los ítems que más se emplean en la evaluación son:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Objetivos impresos	27	0,90	90
b	De ensayo o desarrollo	20	0,67	67

n = 30



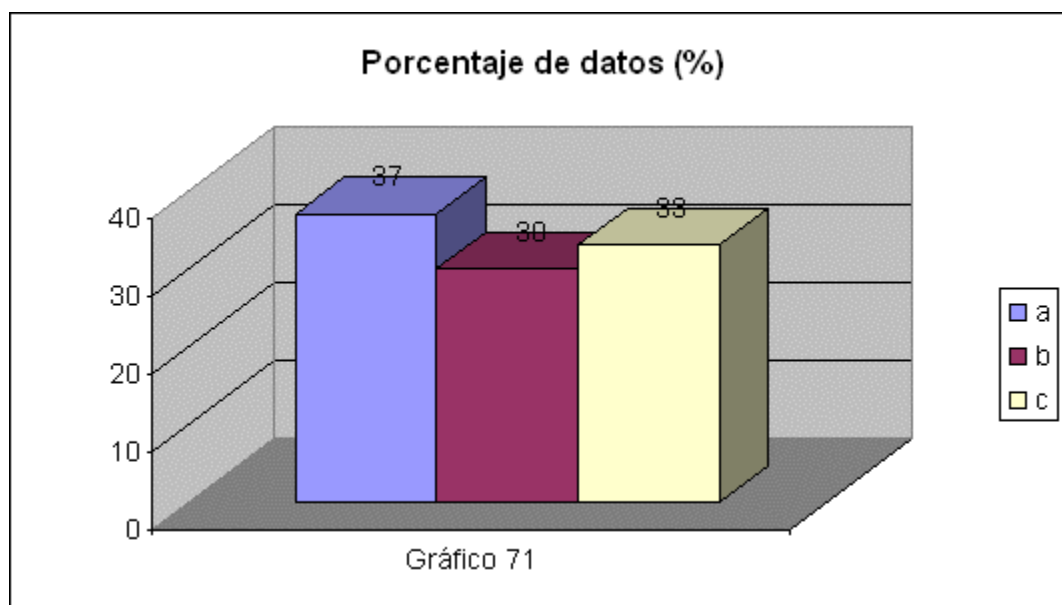
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a los ítems que más se emplean en la evaluación, respondieron de la siguiente manera: 27 (90%) que son los objetivos impresos y 20 (67%) que son los de ensayo o desarrollo.

71. Se realiza la evaluación del Plan Curricular:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	11	0,37	37
b	No	9	0,30	30
c	Parcialmente	10	0,33	33
Total =		30	1.00	100

n = 30



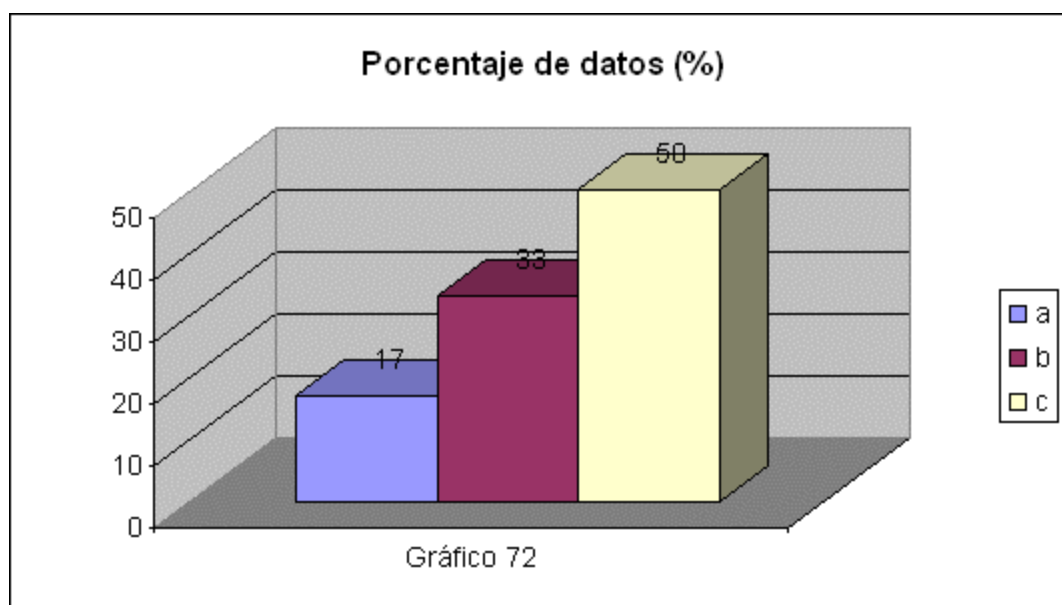
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si se realiza la evaluación del Plan Curricular, respondieron de la siguiente manera: 11 (37%) dijeron que si; 10 (33%) parcialmente y 9 (30%) que no.

72. Se evalúa oportunamente la operatividad de los syllabus:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	5	0,17	17
b	No	10	0,33	33
c	Informalmente	15	0,50	50
Total =		30	1.00	100

n = 30



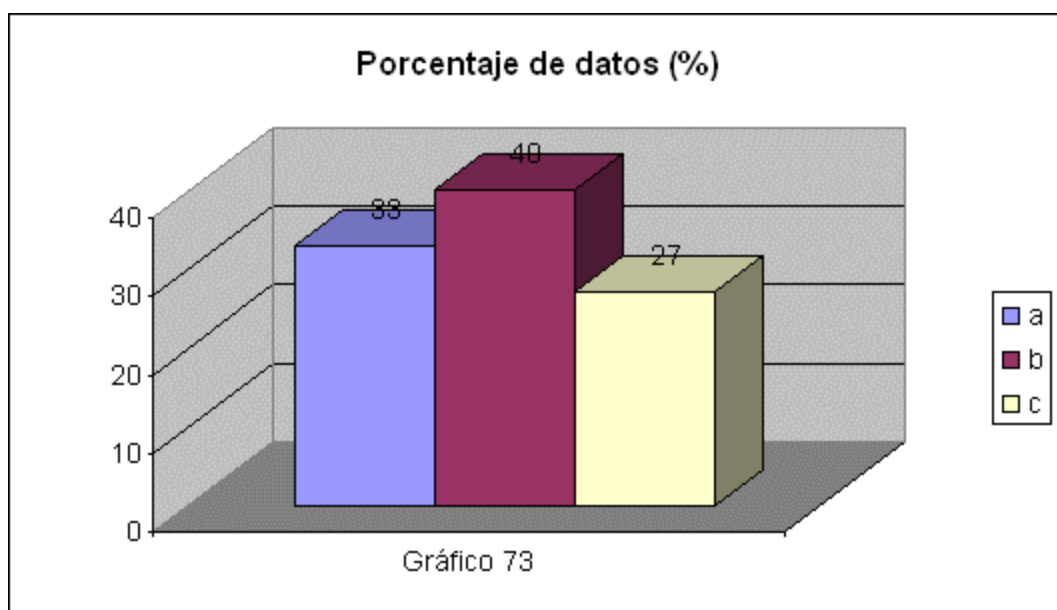
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si se evalúan los syllabus, respondieron de la siguiente manera: 15 (50%) que informalmente; 10 (33%) que no y 5 (17%) que si se evalúan los syllabus.

73. Se evalúa el proceso de ejecución curricular:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	10	0,33	33
b	No	12	0,40	40
c	Informalmente	8	0,27	27
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

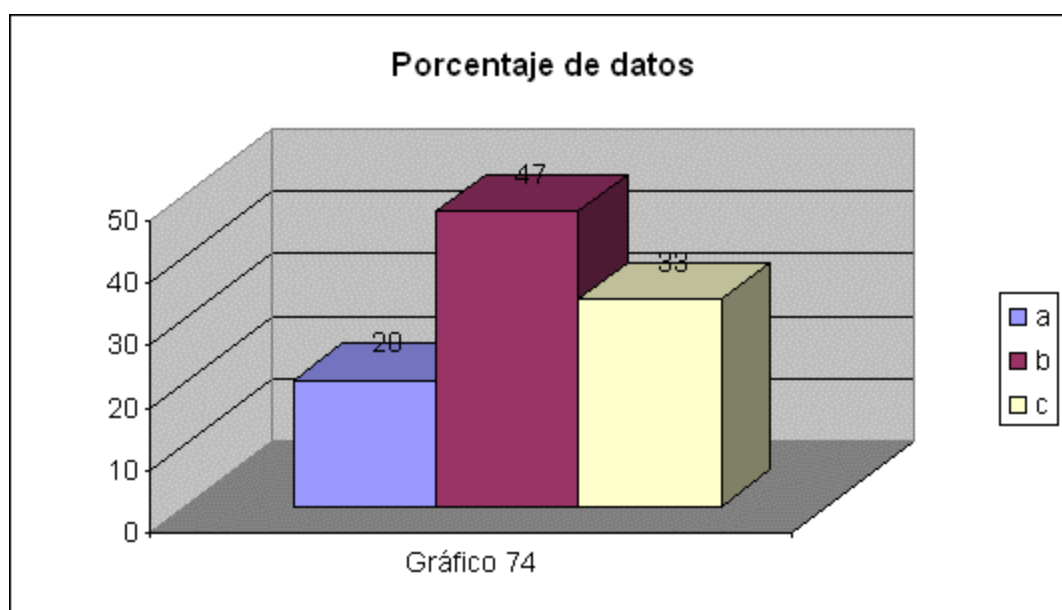
De una muestra de 30 docentes respecto a si se evalúa el proceso de ejecución curricular, respondieron de la siguiente manera: 12 (40%) dijeron que no; 10 (33%) que si y 8 (27%) que se evalúa informalmente.

1.3.7 Investigación curricular

74. Se realiza investigación curricular en la Facultad de Educación

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	6	0,20	20
b	No	14	0,47	47
c	A veces	10	0,33	33
Total =		30	1.00	100

n = 30



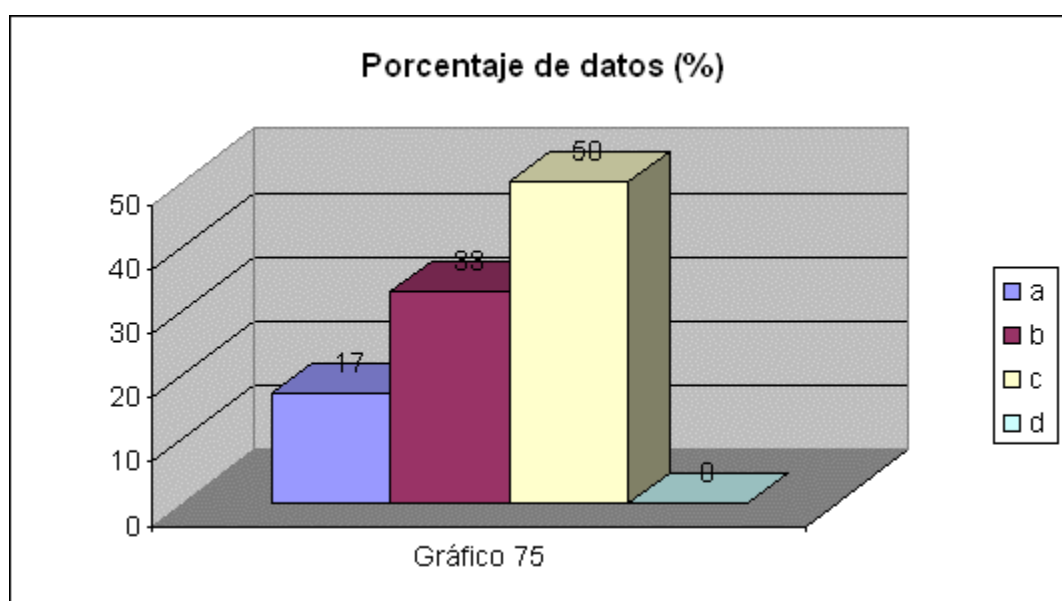
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si se realiza investigación curricular en la Facultad de Educación, respondieron de la siguiente manera: 14 (47%) que no; 10 (33%) que a veces y 6 (20%) que si.

75. Tipo de investigación que más realiza en la Facultad de Educación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Descriptiva	5	0,17	17
b	Explicativa	10	0,33	33
c	Correlacional	15	0,50	50
d	Experimental	0	0,00	0
Total =		30	1.00	100

n = 30



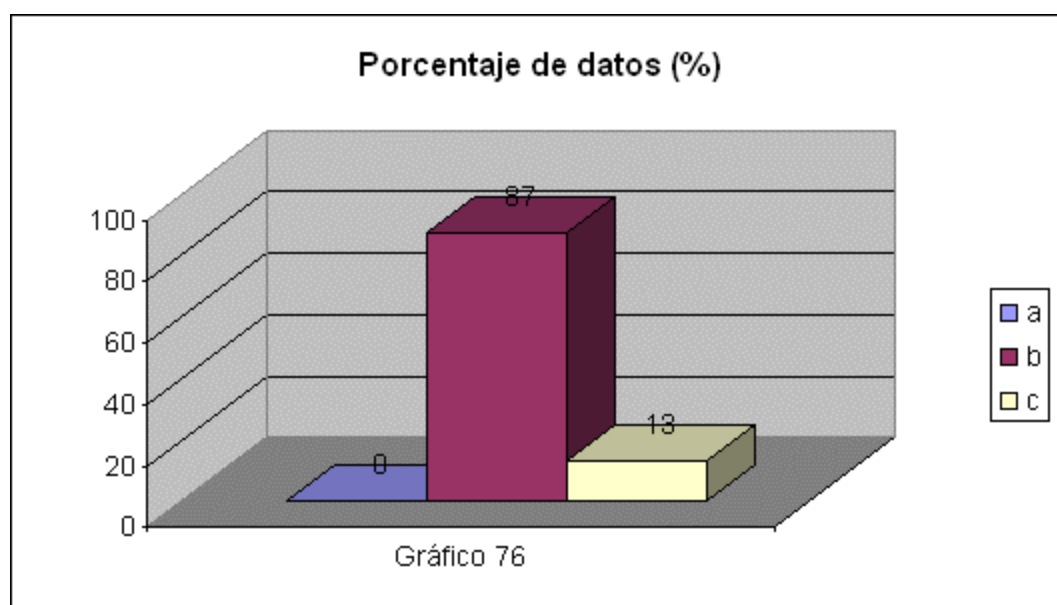
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto al tipo de investigación que más se realiza en la Facultad de Educación, respondieron de la siguiente manera: 15 (50%) que es la correlacional; 10 (33%) que es la explicativa; 5 (33%) que es la descriptiva y ninguno respondió experimental.

76. Los docentes de la Facultad de Educación exponen el resultado de sus investigaciones en el Pleno de Docentes:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	26	0,87	87
c	A veces	4	0,13	13
Total =		30	1.00	100

n = 30



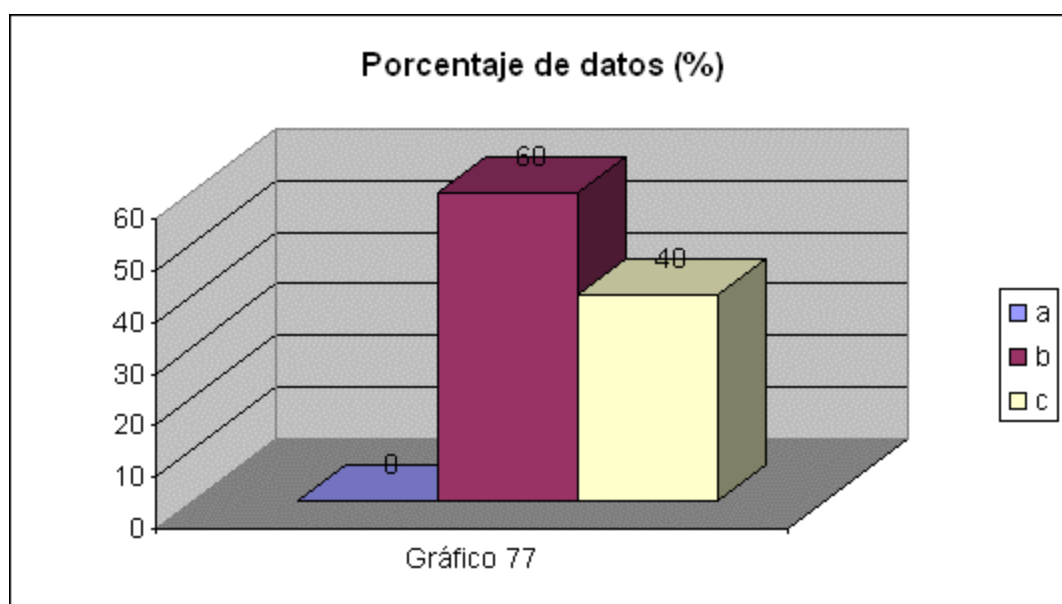
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si exponen el resultado de sus investigaciones en el pleno de docentes, respondieron de la siguiente manera: 26 (87%) que no; 4 (13%) que a veces y ninguno respondió que si.

77. La Facultad de Educación publica los mejores trabajos de investigación:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	18	0,60	60
c	A veces	12	0,40	40
Total =		30	1.00	100

n = 30



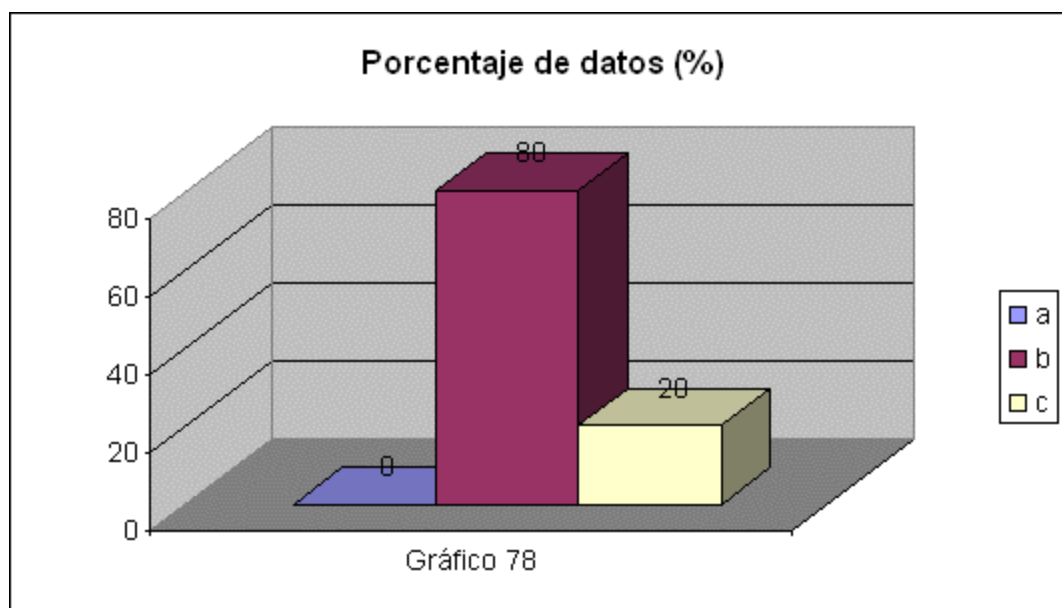
Interpretación

De una muestra de 30 docentes respecto a si la Facultad de Educación publica los mejores trabajos de investigación, respondieron de la siguiente manera: 18 (60%) que no; 12 (40%) que a veces y ninguno respondió que si.

78. La Facultad de Educación otorga premios y estímulos a sus mejores investigadores:

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA Y PORCENTAJE		
		ni	hi	%
a	Si	0	0,00	0
b	No	24	0,80	80
c	A veces	6	0,20	20
Total =		30	1.00	100

n = 30



Interpretación

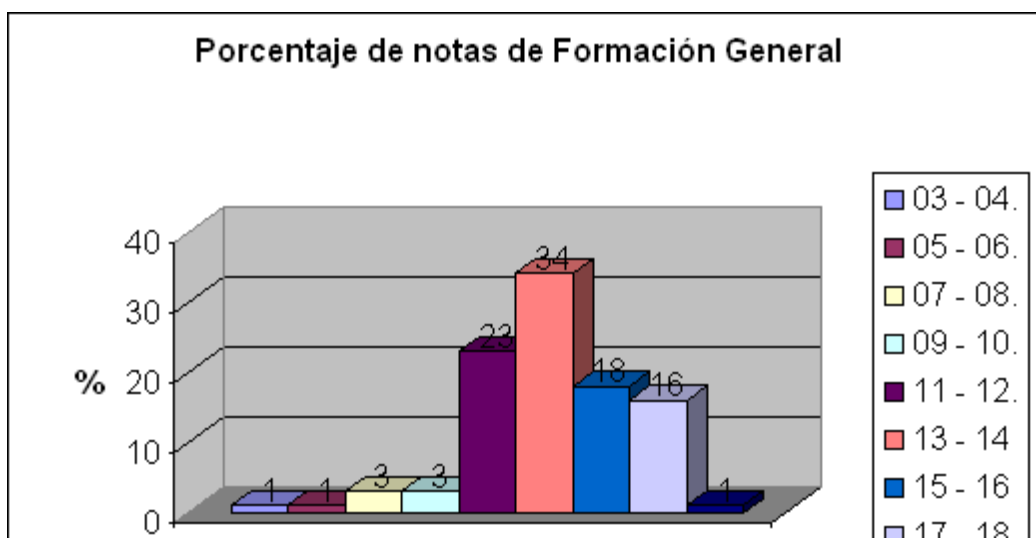
De una muestra de 30 docentes respecto a si la Facultad de Educación otorga premios y estímulos a sus mejores investigadores, respondieron de la siguiente manera: 24 (80%) que no; 6 (20%) que a veces y ninguno que si se otorga premios.

B) DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

II. CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL

TABLA DE FRECUENCIAS DE FORMACIÓN GENERAL

Li - Ls	Xi	ni	hi	Ni	Hi	%	$\bar{X} = \sum_{i=1}^{ni} \frac{xi.ni}{n}$
03 – 04	3.5	2	0,007	2	0,007	1	0,03
05 – 06	5.5	4	0,015	6	0,022	1	0,08
07 – 08	7.5	8	0,031	14	0,053	3	0,23
09 – 10	9.5	7	0,027	21	0,08	3	0,26
11 – 12	11.5	58	0,23	79	0,31	23	2,60
13 – 14	13.5	87	0,34	166	0,65	34	4,60
15 – 16	15.5	45	0,18	211	0,83	18	2,70
17 – 18	17.5	42	0,16	253	0,99	16	2,90
19 – 20	19.5	3	0,01	256	1.00	1	0,23
		n = 256	1,00			100	13,63

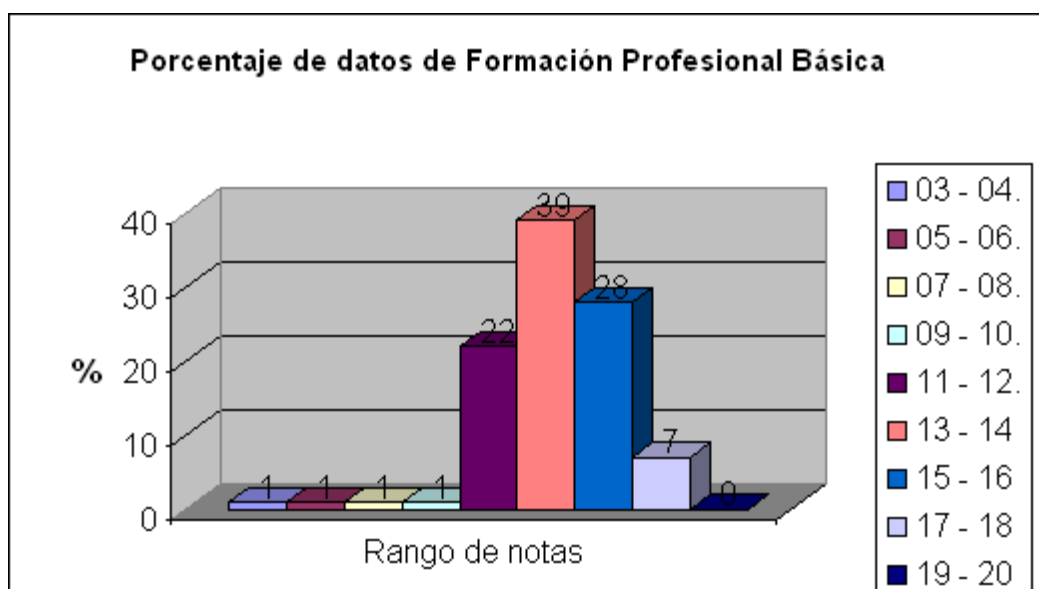


Interpretación

De una muestra de 256 alumnos de la Facultad de Educación en el área de Formación General se obtuvieron las siguientes notas: 87 (34%) entre 03 y 04; 58 (23%) entre 11 y 12; 45 (18%) entre 15 y 16; 42 (16%) entre 17 y 18; 8 (3%) entre 07 y 08; 7 (3%) entre 09 y 10; 2 (1%) entre 03 y 04; 4 (1%) entre 05 y 06, y 3 (1%) entre 19 y 20. Siendo la media 13,63 que es igual a 14.

TABLA DE FRECUENCIA DE FORMACION GENERAL BASICA

Li - Ls	Xi	ni	hi	Ni	Hi	%	$\overline{X} = \sum_{i=1}^{ni} \frac{xi.ni}{n}$
03 - 04.	3.5	2	0,01	2	0,01	1	0,03
05 - 06.	5.5	3	0,01	5	0,02	1	0,06
07 - 08.	7.5	3	0,01	8	0,03	1	0,09
09 - 10.	9.5	2	0,01	10	0,04	1	0,07
11 - 12.	11.5	56	0,22	66	0,26	22	2,50
13 - 14	13.5	99	0,39	165	0,65	39	5,20
15 - 16	15.5	72	0,28	237	0,93	28	4,00
17 - 18	17.5	19	0,07	256	0,07	7	1,31
19 - 20	19.5	0	0,00	256	1.00	0	0,00
n = 256		1,00		13,34			

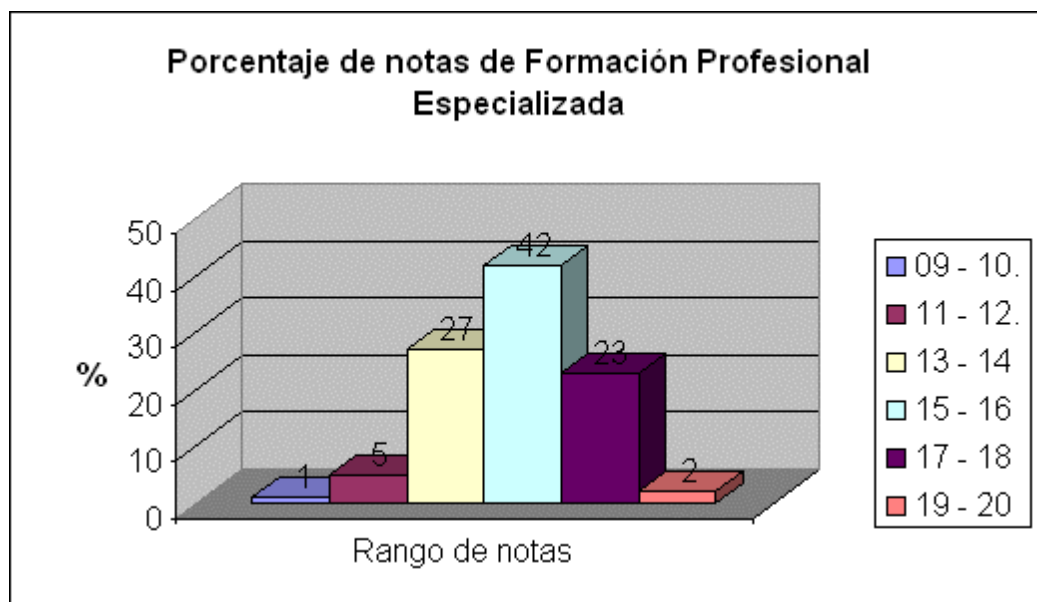


Interpretación

De una muestra de 256 alumnos de la Facultad de Educación en el área de Formación Profesional Básica se obtuvieron las siguientes notas: 99 (39%) entre 13 y 14; 72 (28%) entre 15 y 16; 56 (22%) entre 11 y 12; 19 (7%) entre 17 y 18; 3 (1%) entre 05 y 06; 3 (1%) entre 07 y 08; 2 (1%) entre 03 y 04; 2 (1%) entre 09 y 10 y ninguno obtuvo entre 19 y 20. Siendo la media de 13,34, es decir, 13.

ESPECIALIZADA

Li - Ls	Xi	ni	hi	Ni	Hi	%	$\bar{X} = \sum_{i=1}^{ni} \frac{xi.ni}{n}$
09 - 10.	9.5	2	0,01	2	0,01	1	0,08
11 - 12.	11.5	13	0,05	15	0,06	5	0,58
13 - 14	13.5	69	0,27	84	0,33	27	3,64
15 - 16	15.5	109	0,42	193	0,75	42	6,60
17 - 18	17.5	59	0,23	252	0,98	23	4,04
19 - 20	19.5	4	0,02	256	1.00	2	0,30
		n = 256	1,00			100	15,24

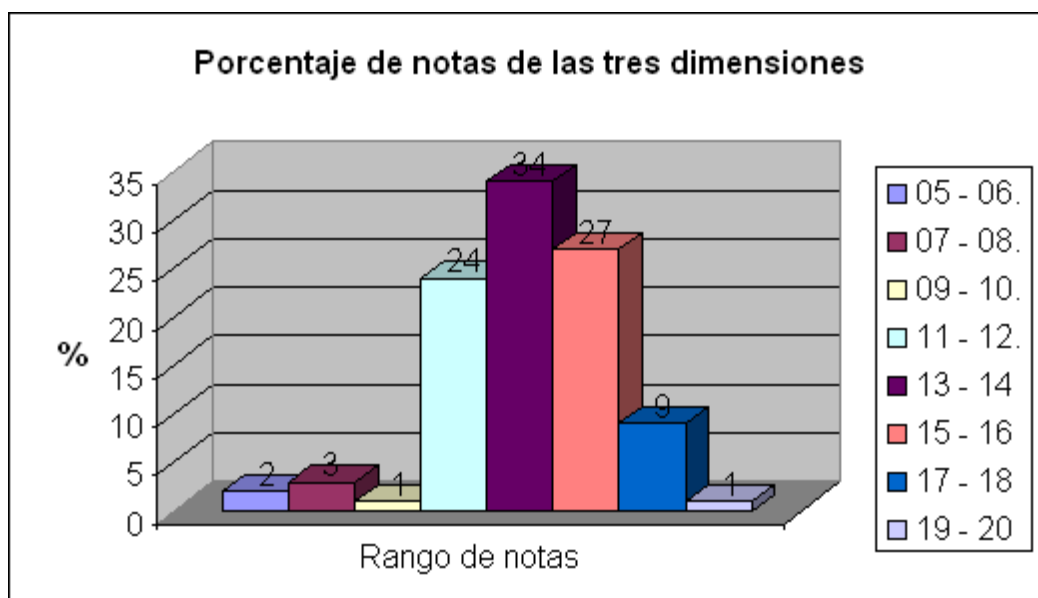


Interpretación

De una muestra de 256 alumnos de la Facultad de Educación en el área de Formación Profesional Especializada se obtuvieron las siguientes notas: 109 (42%) entre 15 y 16; 69 (27%) entre 13 y 14; 59 (23%) entre 17 y 18; 13 (5%) entre 11 y 12; 4 (2%) entre 19 y 20, y 2 (1%) entre 09 y 10. Siendo la media 15,24, que es igual a 15.

TABLA DE FRECUENCIAS DE LAS TRES DIMENSIONES

Li - Ls	Xi	ni	hi	Ni	Hi	%	$\bar{X} = \sum_{i=1}^{ni} \frac{xi.ni}{n}$
05 - 06.	5.5	4	0,02	4	0,02	2	0,09
07 - 08.	7.5	7	0,03	11	0,05	3	0,21
09 - 10.	9.5	2	0,01	13	0,06	1	0,07
11 - 12.	11.5	62	0,24	75	0,30	24	2,78
13 - 14	13.5	87	0,34	162	0,64	34	4,59
15 - 16	15.5	68	0,26	230	0,90	27	4,12
17 - 18	17.5	24	0,09	254	0,99	9	1,64
19 - 20	19.5	2	0,01	256	1,00	1	0,15
		n = 256	1,00			100	13,65



Interpretación

De una muestra de 256 alumnos de la Facultad de Educación en las tres dimensiones se obtuvieron las siguientes notas: 87 (34%) entre 13 y 14; 68 (27%) entre 15 y 16; 62 (24%) obtuvieron entre 11 y 12; 24 (9%) entre 17 y 18; 7 (3%) entre 07 y 08; 4 (2%) entre 05 y 06; 2 (1%) entre 09 y 10, y 2 (1%) entre 19 y 20. Siendo la media 13,65, que es igual a 14.

PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN EDUCATIVA Y SUS INDICADORES

VARIABLES E INDICADORES	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
GESTIÓN EDUCATIVA (Vi)	30	1	3	1,93	,691	,478
GESTIÓN INSTITUCIONAL	30	1	3	1,77	,626	,392
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	30	1	3	1,73	,785	,616
GESTIÓN CURRICULAR	30	1	3	1,93	,691	,478
N válido (según lista)	30					

PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS INDICADORES

VARIABLES E INDICADORES	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
FORMACIÓN PROFESIONAL (Vd)	256	5	20	13,65	2,480	6,149
FORMACIÓN PROFESIONAL GENERAL	256	3	20	13,63	2,878	8,280
FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA	256	3	17	13,34	2,272	5,160
FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZADA	256	9	20	15,24	1,878	3,525
N válido (según lista)	256					

ESCALAS VALORATIVAS PARA DETERMINAR LOS INDICADORES DE CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN EDUCATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE	ESCALA VIGESIMAL
a	Excelente	3,00	18 - 20
b	Bueno	2,50	15 - 17
c	Regular	2,00	11 - 14
d	Deficiente	1,50	08 - 10
e	Pésimo	1,00	00 - 07

ESCALA VALORATIVA PARA EL INDICADOR GESTIÓN INSTITUCIONAL

CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE	ESCALA VIGESIMAL
--------	-----------	---------	------------------

a	Excelente	3,00	18 - 20
b	Bueno	2.50	15 - 17
c	Regular	2,00	11 - 14
d	Deficiente	1,50	08 - 10
e	Pésimo	1,00	00 - 07

ESCALA VALORATIVA PARA EL INDICADOR GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE	ESCALA VIGESIMAL
a	Excelente	3,00	18 - 20
b	Bueno	2,50	15 - 17
c	Regular	2,00	11 - 14
d	Deficiente	1,50	08 - 10
e	Pésimo	1,00	00 - 07

ESCALA VALORATIVA PARA EL INDICADOR GESTIÓN CURRICULAR

CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE	ESCALA VIGESIMAL
a	Excelente	3,00	18 - 20
b	Bueno	2.50	15 - 17
c	Regular	2.00	11 - 14
d	Deficiente	1.50	08 - 10

e	Pésimo	1.00	00 - 07
---	--------	------	---------

ESCALA VALORATIVA PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS RESPECTIVOS INDICADORES

CÓDIGO	CATEGORÍA	ESCALA VIGESIMAL
a	Excelente	18 - 20
b	Bueno	15 - 17
c	Regular	11 - 14
d	Deficiente	08 - 10
e	Pésimo	00 - 07

4.2 PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1 HIPÓTESIS GENERAL

1.- Planteo de hipótesis

Ho: La Gestión Educativa no se relaciona directamente con la **Calidad de Formación Profesional** en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002.

Ha: La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002.

2.- Regla para contrastar hipótesis

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza Ho.

3.- Estadística para contrastar la hipótesis

		Gestión Educativa
Formación Profesional	Correlación de Pearson	.731(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	30

****** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.- Interpretación

Como el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

- a) La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA 2002.
- b) La Correlación de la Gestión Educativa con la Calidad de Formación Profesional es de 73.1 %

4.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

1.- Planteo de hipótesis

Ho: La Gestión Institucional no tiene relación con la **Calidad de Formación Profesional** que se realiza en la Facultad de Educación

Ha: La Gestión Institucional tiene relación con la Calidad de Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación

2.- Regla para contrastar hipótesis

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza Ho

3.- Estadística para contrastar hipótesis

		Formación Profesional
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	.684(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	30

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.- Interpretación

Como el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

- La Gestión Institucional tiene relación directa con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.
- La Correlación de la Gestión Institucional con la Calidad de Formación Profesional es de 68.4 %

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

1.- Planteo de hipótesis

Ho: La Gestión Administrativa no tiene relación directa con la **Calidad de Formación Profesional** en la Facultad de Educación.

Ha: La Gestión Administrativa tiene relación directa con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.

2.- Regla para contrastar hipótesis

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza Ho

3.- Estadística para contrastar hipótesis

		Formación Profesional
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	.818(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	30

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.- Interpretación

Como el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

- La Gestión Administrativa tiene relación directa con la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.
- La Correlación de la Gestión Administrativa con la Calidad de Formación Profesional es de 81.8 %

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

1.- Planteo de hipótesis

Ho: La Gestión Curricular no tiene relación directa con la **Calidad de Formación Profesional** en la Facultad de Educación.

Ha: La Gestión Curricular tiene relación directa con la calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.

2.- Regla para contrastar hipótesis

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza Ho

3.- Estadística para contrastar hipótesis

		Formación Profesional
Gestión Curricular	Correlación de Pearson	.711(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	30

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.- Interpretación

Como el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

- La Gestión Curricular tiene relación directa con la calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación.
- La Correlación de la Gestión Curricular con la Calidad de Formación Profesional es de 71.1 %

4.2.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS ADICIONALES

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA ADICIONAL

1.- Planteo de Hipótesis

Ho: La Gestión Educativa no se relaciona directamente con la **Calidad de Formación General** en la Facultad de Educación.

Ha: La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación General en la Facultad de Educación.

2.- Regla para Contrastar Hipótesis

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza Ho

3.- Estadística para Contrastar Hipótesis

		Gestión Educativa
Formación General	Correlación de Pearson	.704(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	30

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.- Interpretación

Como el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

- a) La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación General en la Facultad de Educación.
- b) La Correlación de la Gestión Educativa con la Calidad de Formación General es de 70.4 %.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA ADICIONAL

1.- Planteo de Hipótesis

Ho: La Gestión Educativa no se relaciona directamente con la **Calidad de Formación Profesional Básica** en la Facultad de Educación.

Ha: La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación Profesional Básica en la Facultad de Educación.

2.- Regla para Contrastar Hipótesis

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza Ho

3.- Estadística para contrastar hipótesis

		Gestión Educativa
Formación Profesional Básica	Correlación de Pearson	.856(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	30

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.- Interpretación

Como el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

- La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación Profesional Básica en la Facultad de Educación.
- La Correlación de la Gestión Educativa con la Calidad de Formación Profesional Básica es de 85.6 %.

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA ADICIONAL

1.- Planteo de Hipótesis

Ho: La Gestión Educativa no se relaciona directamente con la **Calidad de Formación Profesional** Especializada en la Facultad de Educación.

Ha: La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación Profesional Especializada en la Facultad de Educación.

2.- Regla para Contrastar Hipótesis

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza Ho

3.- Estadística para Contrastar Hipótesis.

		Gestión Educativa
Formación Profesional Especializada	Correlación de Pearson	.894(**)
	Sig. (bilateral)	.000
	N	30

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.- Interpretación

Como el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

- La Gestión Educativa se relaciona directamente con la Calidad de Formación Profesional Especializada en la Facultad de Educación.
- La Correlación de la Gestión Educativa con la Calidad de Formación Profesional Especializada es de 89.4 %

4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A) DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

I. GESTIÓN EDUCATIVA

1.1 Gestión institucional.

De una muestra de 30 docentes, sólo el 17% dijeron que las decisiones que se toman en la Facultad de Educación, están orientadas a lograr el desarrollo institucional; el 60% que las decisiones de política abarcan sólo lo administrativo; el 57% dijeron que se prioriza más lo administrativo; el 80% opinaron que las coordinaciones

con otras facultades se realiza esporádicamente; el 60% afirmaron que existe preferencia por coordinar con algunas facultades. Igualmente opinaron que las facultades con las que la Facultad de Educación coordina con mayor preferencia son: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (28%) y Facultad de Ciencias Alimentarias Agropecuarias y pesqueras (22%). El 53% opina que las coordinaciones con otras facultades son con propósitos políticos y personales.

1.2 Gestión administrativa

1.2.1 Proceso de planificación

De una muestra de 30 docentes, respecto a que si la facultad realiza diagnóstico estratégico, el 43% dijeron que no; el 37% que lo hacen deficientemente. Respecto a los documentos organizacionales con los que cuenta la institución dijeron: Con el Plan de Desarrollo Estratégico (83%), con Plan Curricular por Especialidades (87%). Respecto a si la Facultad de Educación ha elaborado su Plan Estratégico, el 30% dijeron que no, el 40% que si pero de manera deficiente. El 67% de los docentes encuestados dijeron que a veces se discute en el pleno docente la información recogida en el Diagnóstico Estratégico y el 33% que no. El 73% de docentes dijeron que el Plan de Desarrollo Estratégico y el Proyecto de Desarrollo Institucional no se exponen ante el pleno de docentes y el 27% que a veces. El 80% dijeron que no se evalúa en Plan de Desarrollo Estratégico; el 54% que las autoridades no exponen ante el pleno de docentes las planes de trabajo. El 80% que no exponen los resultados de la evaluación de los planes de trabajo al finalizar el año académico. El 50% de docentes opinan que los resultados de la evaluación de los planes de trabajo no se toman en cuenta para la gestión del siguiente año. El 83% afirman que el Consejo de Facultad no presenta ni expone su plan de trabajo anual ante el pleno de docentes, en este mismo porcentaje dijeron que el Consejo de Facultad no expone ante el pleno de docentes sus aciertos y desaciertos al finalizar el año académico y el 70% dijeron que

en el gobierno de la Facultad no se toman en cuenta los acuerdos del pleno de docentes.

1.2.2 Proceso de organización

La Facultad de Educación cuenta con los siguientes instrumentos organizacionales: Reglamento de Organización y Funciones, Reglamento Interno, Estatuto de la Universidad Manual de Procedimientos Administrativos, Plan de Supervisión Interna y Reglamento de Grados y Títulos.

Respecto a si los cargos se designan respetando el Estatuto de la Universidad y Reglamento Interno, el 53% de docentes encuestados dijeron que no y el 47% que parcialmente; el 67% dijeron que la organización y distribución del personal administrativo es deficiente; el 83% dijeron que la organización y distribución de docentes por Departamentos Académicos es deficiente; igualmente respecto a la distribución de alumnos por turnos y ciclos dijeron que es deficiente.

En cuanto a los diversos servicios que presta la Facultad de Educación el 83% opinaron que es deficiente y sobre los principios institucionales que guían la marcha de la institución el 80% dijeron que ninguno.

1.2.3 Proceso de dirección

Según la muestra estudiada (30 de docentes), respecto a la forma como se dirige la Facultad de Educación, respondieron como sigue: El 73% dijeron que de forma deficiente, el 87% que de forma politizada; y el 27% que es de forma pésima.

Respecto a la conducción de las Escuelas Académicas respondieron lo siguiente: El 60% que es deficiente, el 40% que es politizada, el 38 que es informal y el 33 que es arbitraria. El 53% de docentes afirman que la decisión que se toman en el Consejo de Facultad obedecen a los intereses políticos de los grupos de poder, el 27% a los intereses económicos de los grupos de poder y solo el 20% dijeron que a los intereses institucionales de la facultad.

1.2.4 Proceso de control

Respecto a si existe o no un sistema de control para medir los procesos de gestión que se realizan en la Facultad los docentes encuestados dijeron lo siguiente: El 83% dijeron que no, el 77% que si pero es deficiente. El 17% dijeron que el sistema que se aplica es el de determinación de estándares y objetivos.

En cuanto a los aspectos donde se aplica los sistemas de control los docentes respondieron del siguiente modo: El 50% dijeron que en ningún aspecto, el 33% a la gestión institucional y el 17% a la gestión académica. Respecto a quien realiza el control de las actividades de gestión respondieron: El 46% dijeron que no se realiza control, el 20% dijeron que ninguna autoridad de la Facultad de Educación, el 17% que es el Decano y los Jefes de Departamentos.

1.3 Gestión curricular

1.3.1 Planificación curricular.

Respecto a si la Facultad de Educación ha elaborado su diagnóstico estratégico el 80% de los docentes encuestados respondieron que no; el 80% que la Facultad no cuenta con un Plan Curricular Actualizado; el 100% refiere que el Plan Curricular de la Facultad no se ha evaluado; el 37% afirman que no se realiza la evaluación de la pertinencia de los syllabus con el Plan Curricular, el 50% que se evalúa los syllabus pero a veces. Refiriéndose al Plan Curricular el 43% de docentes dijeron que requiere de muchos reajustes; el 40% de algunos reajustes y el 17% que es pertinente. Respecto al momento en que se realiza la evaluación del Plan Curricular dijeron lo siguiente: El 50% que en ningún momento, el 30% que se evalúa los resultados previstos y el 20% la ejecución de Plan Curricular. Sobre las comisiones académicas el 80% de docentes dijeron que no exponen sus planes de trabajo y proyectos ante el pleno de docentes para su análisis y aprobación, y el 17% que a veces. Igualmente el 100% dijeron que los responsables de las Comisiones

Académicas no exponen ante el pleno de docentes sus logros y dificultades de sus trabajos desplegados.

1.3.2 Implementación curricular

Respecto a si los docentes se encuentran debidamente implementados y actualizados, los mismos dijeron: 50% que medianamente, 30% que no y el 20% que si. El 33% de docentes opinan que el número de aulas no es proporcional al número de alumnos, el 47% que es proporcional medianamente. El 67% de docentes dijeron que las aulas no se encuentran debidamente implementadas, y solo el 33% que están medianamente implementadas, en este mismo porcentaje opinaron sobre los laboratorios. Respecto a la implementación de la biblioteca especializada el 100% dijeron que es deficiente y el 83% que la implementación del centro de cómputo es deficiente.

1.3.3 Organización curricular

En cuanto a la organización de docentes en Escuelas y Departamentos el 88% de encuestados dijeron que es deficiente, el 77% dijeron que la organización de alumnos por especialidades es igualmente deficiente, y sobre la distribución y ubicación de alumnos el 70% opinaron lo mismo. El 100% de encuestados dijeron que el diseño de los locales de la biblioteca especializada y el centro de cómputo es inadecuado. El 83% opinaron que la organización y ubicación de las asignaturas es deficiente.

1.3.4 Dirección curricular

Según el 57% de docentes encuestados, las decisiones que se toman en la Facultad de Educación son deficientes y el 23% que son pésimas. El 67% opinan que las autoridades no convocan a reuniones de trabajo en forma permanente, y el 27% que lo hacen a veces.

Respecto a la organización de eventos científicos y académicos para mejorar la calidad de la formación profesional, los docentes

encuestados dijeron: el 50% que se organizan a veces y el 33% que no se organizan.

En cuanto a las decisiones que se toman en las escuelas académicas, los docentes encuestados manifestaron: En la E.A.P. de Educación a Distancia, el 100% de docentes dijeron que son inadecuadas; en la E. A. P. Científica Humanística Dual el 87% dijeron que es inadecuada; en la E. A. P. Científica y Tecnológica que las decisiones son inadecuadas; en la E.A.P. de Cultura Física y Deportes, el 100% dijeron que son inadecuadas y en la E.A.P. de Educación Física el 73% dicen que las decisiones son inadecuadas.

1.3.5 Ejecución curricular

De la muestra de docentes encuestados respecto a si los syllabus se elaboran en directa relación con el Plan Curricular, sólo el 33% dijeron que si, el 50% que a veces. El 60% dijeron que la relación de los syllabus con el Plan Curricular es media, el 23% que es baja y el 17% que es alta.

Respecto a que si las clases se desarrollan de acuerdo a lo previsto en los syllabus, el 33% dijeron que si, el 27% que no, el 40% a veces. En cuanto a los elementos que contienen los syllabus los docentes coincidieron en lo siguiente: Datos generales, datos de la signatura, pertinencia curricular, unidades didácticas, estrategias didácticas, medios y materiales didácticos, evaluación y bibliografía.

El 100% de docentes opinan que el método que emplean es el método mixto, y respecto a las técnicas dijeron: el 23% seminarios y lluvias de ideas, el 27% debate dirigido, el 17% dinámica de grupos y el 10% exposiciones.

Respecto a los medios y materiales didácticos que se emplean con mayor frecuencia en clase señalaron lo siguiente: pizarra y tiza 33%, pizarra y plumón 83%, papelógrafos 50%, separatas 67%, computadores 20%, libros 33% y otros 17%.

1.3.6 Evaluación curricular

Respecto al tipo de evaluación que se aplica el 100% de docentes encuestados dijeron que es la evaluación diferencial. Respecto a la clase de evaluación el 67% dijeron que es la heteroevaluación, el 20% la autoevaluación y el 13% coevaluación.

En cuanto a los momentos en que se realiza la evaluación, el 83% dijeron que se realiza la evaluación de entrada, el 40% evaluación de contexto y el 43% evaluación de proceso.

Con respecto a los ítems que más se emplean el 97% dijeron que es el objetivo impreso.

Respecto a la evaluación del plan curricular el 37% dijo que si se evalúa, el 33% que se hace parcialmente y el 30% que no se evalúa.

En cuanto a si se evalúa oportunamente la operatividad del syllabus, el 50% dijeron que a veces, el 33% que no se evalúa, y el 40 que si se evalúa. Referente a si se evalúa el proceso de ejecución curricular el 40% dijo que no se evalúa, el 27% que se evalúa informalmente, y el 33% que si se evalúa.

1.3.7 Investigación curricular

Respecto a si se realiza o no investigación curricular en la Facultad de Educación los docentes encuestados respondieron: El 47% dijo que no, el 37% a veces y el 20% que si. Sobre el tipo de investigación 50% dijeron que es la investigación correlacional, el 33% que es la explicativa y el 17% que es la descriptiva. En cuanto a si los docentes exponen ante el pleno de profesores el resultado de sus investigaciones el 87% dijeron que no, y el 13% que a veces. Igualmente el 60% de docentes dijeron que la Facultad de Educación no publica los mejores trabajos de investigación y la mayoría (80%) que no otorga estímulos a sus docentes investigadores.

B) DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

II. CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Procesadas y analizadas las notas de los alumnos por dimensiones de Formación Profesional, se obtuvo los siguientes resultados: De una muestra de 256 notas de alumnos de la Dimensión de Formación General se determinó que el promedio de notas alcanzado es de 13,63, es decir, 14; igualmente se determinó que la nota más frecuente está entre 13 y 14.

En la Dimensión Profesional Básica, se determinó que el promedio es de 13,34, es decir, 13 de nota, y que la nota más frecuente está igualmente entre 13 y 14.

En la Dimensión Profesional Especializada el rendimiento académico mejora levemente, es decir, se obtuvo un promedio de 15,24 que es igual a un promedio de 15, y la nota más frecuente está entre 15 y 16.

El análisis de las tres dimensiones nos arroja el siguiente resultado general: la nota más frecuente está entre 13 y 14 y la media aritmética o promedio es 13.65, que es igual a 14 de nota.

De los resultados procesados y analizados, y teniendo en cuenta la escala valorativa de los indicadores de calidad, podemos decir que la Calidad de la Formación Profesional en la Facultad de Educación es de nivel regular.

4.4 ADOPCIÓN DE LAS DECISIONES

4.4.1 PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE (Vi)

I. GESTIÓN EDUCATIVA

- a) Habiéndose determinado que la gestión institucional en la Facultad de Educación es regular, según la escala valorativa correspondiente, y considerando que de ella depende en gran

medida la conducción y dirección estratégica de la institución para que los egresados tengan un alto nivel de calidad se debe tomar decisiones trascendentes para mejorar la gestión educativa en la Facultad de Educación.

- b) Los datos analizados y discutidos nos ha permitido conocer objetivamente los indicadores de eficacia de la gestión administrativa de la Facultad de Educación, determinándose que es nivel regular, y esto sin duda afecta negativamente a los procesos de gestión, tales como el de planificación, de la dirección, de la ejecución y el de control de las acciones estratégicas, en tal sentido se debe reformular y reajustar, y aún más, normar con mayor severidad las funciones y responsabilidades de las autoridades de la Facultad de Educación.
- c) La gestión curricular constituye un proceso vital y esencial en la conducción y desarrollo de las actividades académicas de la Facultad de Educación. El análisis de los resultados nos dice que la gestión curricular es de nivel regular, y esto exige tomar una decisión urgente y acertada sobre la capacitación e implementación de docentes y autoridades, con el propósito de prepararlos para una mejor iniciativa y participación en el desarrollo de las actividades académicas, cuyos resultados se traduzcan en el mejoramiento sostenido del desempeño docente y conlleve a una institución competitiva y de calidad.

4.4.2 PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE (Vd)

II. CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Del procesamiento de datos de la variable dependiente: Calidad de Formación Profesional por dimensiones curriculares (Formación General, Formación Profesional Básica y Formación Profesional Especializada), se ha determinado que la media de calidad es apenas

de 14, ubicándose como una formación profesional de regular calidad.

Esto sin duda, es una realidad preocupante, teniendo en cuenta que los estándares internacionales de calidad en nuestros tiempos son más exigentes, incluso se tiende hacia una calidad total. Esto debe hacer reflexionar a las autoridades de la Facultad de Educación para que en forma inmediata adopten las decisiones necesaria para la implementación de un programa de capacitación permanente para docentes y autoridades ligado a un sistema de monitoreo y control sistematizado para evaluar las aplicaciones correspondientes.

CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que la Gestión Institucional tiene relación directa y positiva con la Formación Profesional que se realiza en la Facultad de

Educación de la UNSACA, 2002. Siendo el índice de correlación al 68,4%, lo que significa que dicha correlación es casi alta.

La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Institucional una media de 1,77, lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación Profesional la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Institucional regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel regular con una correlación de 68,4%.

2. Se ha determinado que existe una relación directa entre la Gestión Administrativa y la Calidad de Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002, siendo el índice de correlación de 81,8%, lo que significa que la relación es alta y positiva.

La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Administrativa una media de 1,73 lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación profesional se ha obtenido la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Administrativa de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional también de nivel regular con una correlación de 81.8%.

3. Se ha comprobado que la Gestión Curricular tiene relación directa y positiva con la Calidad de Formación Profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002, siendo el índice de correlación al 71,1%, lo que significa que es una relación alta positiva.

La relación está referida a que se ha obtenido como puntaje de Gestión Curricular una media de 1,93 lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación profesional se ha obtenido la nota de 13.65, que en su escala valorativa equivale también a “regular”, es decir, existe una relación directa entre una Gestión Curricular de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional también de nivel regular con una correlación de 71,1%

4. Como resultado de todo el trabajo de investigación concluimos que existe una relación directa entre la Gestión Educativa y la Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002, y su índice de correlación es de 73,1% lo que significa que es una relación alta directa y positiva.

Los detalles de la relación se explica en el sentido de que se ha obtenido como puntaje de Gestión Educativa una media de 1,93 lo que en su escala valorativa equivale a “regular”, y como promedio de Calidad de Formación Profesional una nota de 13,65 que en su escala valorativa equivale a “regular”, es decir, existe una relación alta y significativa entre una Gestión Educativa de nivel regular y una Calidad de Formación Profesional de nivel también regular con una correlación de 73,1%

RECOMENDACIONES

1. Considerando que como resultado de la investigación se ha obtenido que existe una relación directa entre una gestión educativa y una formación profesional con calificativo regular se recomienda que las autoridades de

la Facultad de Educación reflexionen sobre la importancia y la trascendencia de los objetivos institucionales y de la conducta personal que demuestran en el cumplimiento de sus funciones públicas. Para lograr el cambio en docentes y autoridades, se recomienda la realización permanente de eventos científicos y académicos sobre gestión institucional, principios institucionales, valores éticos fundamentarles, así como sobre gestión de calidad en Instituciones de educación superior.

2. Es necesario mejorar la gestión administrativa de la Facultad de Educación, puesto que los resultados de la investigación refleja una calidad con calificativo regular tanto para la Gestión Administrativa como para la Formación Profesional, y para ello se debe mejorar la gestión administrativa de la Facultad de Educación, y con ello elevar la calidad de formación profesional de los alumnos, en tal sentido es recomendable llevar a cabo un programa de capacitación permanente para docentes y autoridades en temas de planificación estratégica, organización, dirección y control de los proceso de gestión.
3. Considerando que en el análisis de la relación de la Gestión Curricular con la Calidad de la Formación Profesionales se ha obtenido como resultado que ambas variables tuvieron un calificativo de regular, y siendo la Gestión Curricular un proceso estratégico fundamental y decisivo para la dirección y conducción de toda la actividad académica para el desarrollo de la formación profesional de los alumnos de la Facultad de Educación, es recomendable, que inmediatamente se capacite a todos los miembros de la comunidad educativa de la Facultad de Educación en tecnologías de enseñanza y diseño curricular.
4. El haberse demostrado que existe una relación directa entre la Gestión Educativa y la Calidad de Formación Profesional de los alumnos de la Facultad de Educación con el calificativo de regular, amerita recomendar la inmediata formulación de lineamientos de política, acordes con las necesidades de cambio y mejoramiento permanente de docentes y autoridades, incluso se debe normar la participación más decidida de docentes y alumnos en los procesos de planificación estratégica, que

debe realizar la Facultad de Educación, para elevar impostergablemente la calidad de formación profesional del egresado. Una política de estímulos y sanciones sería un buen instrumento técnico para motivar la participación en el desarrollo estratégico de la Facultad de Educación, y hacer que esta se convierta en una institución competitiva y de alto nivel de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

Referida al tema de investigación

ALVARADO OYARCE, Otoniel. **Gestión Educativa Enfoques y Procesos**. Editorial de la Universidad de Lima. Perú, 1998.

ALVARADO OYARCE, Otoniel. **Política Educativa. Conceptos, Reflexiones y Propuestas**. Editorial Vallejana, Universidad César Vallejo. Trujillo Perú, 1999.

ALVARADO OYARCE, Otoniel. **Administración de la Educación. Enfoque Gerencial**. Editorial Supergráfica. Lima Perú, 1990.

BLAKE, R. Y J. MOUTON. **El Modelo del Cuadro Organizacional Grid**. Fondo Educativo Interamericana. Bogotá Colombia, 1973.

BLAT GIMENO, José. **Formación del Profesor y Calidad de la Educación**. Colección Gerencia de Centros Educativos. Lima Perú, 1995.

CHIAVENATO, Idealberto. **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill. Colombia, 1999.

DELORS, Jacques. **La Educación Encierra un Tesoro**. Editorial Santillana. Ediciones UNESCO. Madrid España, 1996.

DIAZ BARRIGA-ARCEO, Frida y LULE CONZALES. **Metodología de Diseño Curricular para educación superior**. Editorial Trillas. México, 1995.

ESPINOZA HERRERA, Nemesio. **Gerencia Universitaria**. Editorial San Marcos. Lima Perú, 2000.

FARRO CUSTODIO, Francisco. **Planeamiento Estratégico para Instituciones de Calidad**. CPC, Lima Perú, 2000.

GALLEGOS ALVAREZ, Juan. **Política y Descentralización Educativa. Primera Edición**. Editorial San Marcos. Lima Perú, 2000.

GALLEGOS ALVAREZ, Juan. **Gestión educativa en el proceso de descentralización**. Editorial San Marcos. Lima Perú 2004.

HERMIDA, Jorge y otros. **Administración Estratégica**. Buenos Aires. Ediciones Macchi, 1996.

HERNADEZ MONTALVO, Germán. **Gestión y Administración Educativa (Antología)**. Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social, UNMSM. Lima Perú, 2003.

HIT, I y HOSKINSSON, 1999. **Administración Estratégica**. Tercera Edición. Internacional Thomson Editores. México, 1999.

IMBERNON, Francisco. **La formación del Profesorado**. Cuaderno de Pedagogía. Ediciones PAIDOS. Barcelona España 1994.

KOONTZ, H. y WEHRICH, H. **Administración: una perspectiva global**. Décima. Editorial Mc Graw Hill Interamericana México, 1997.

KOTH DE PAREDES, M. **Estrategias para la Gestión Educativa**. Primera Edición. Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima. Perú, 1996.

KRAVETZ, D. **La Revolución de los Recursos Humanos**. Una nueva dimensión de la gestión empresarial. Ediciones Deusto. Bilbao España, 1990.

LEBOTERF, Guy. **Ingeniería y evaluación de los Planes de Formación**. Ediciones Deusto. Bilbao España, 1991.

LEBOTERF, Guy y otros. **Cómo Gestionar la Calidad de la Formación** Ediciones Gestión 2000. Barcelona España, 1993.

LEPELEY, María Teresa. **Gestión y Calidad en Educación. Un modelo de evaluación**. Editorial Graw Mc Hill. Interamericana. Santiago de Chile 2001.

LOPEZ FEAL, R. **Mundialización y perfiles profesionales**. Editorial HORSORI. Barcelona España 1998.

LÓPEZ RUPÉREZ, Francisco. **La Gestión de Calidad en Educación**. La Muralla. Madrid España, 1994.

MINISTERIO DE EDUCACION. **Manual para el Docente. Programa de Formación Continua de Docentes en Servicio**. Educación Secundaria. Lima Perú 2002.

PUELLES BENITES, Manuel y otros. **Elementos de la Administración Educativa** Educación. 2da, Edición. Ministerio de Educación. Madrid España, 1986.

QUINN, Robert E. y otros. **Maestría en Gestión de Organizaciones. Un modelo operativo de competencias**. Ediciones Díaz Santos, S. A. Madrid España, 1995.

REYNOLD, David y otros. **"Las Escuelas Eficaces, Claves para mejorar la Enseñanzas"**. Editorial Santillana. Madrid España, 1977.

PORTER, Michael E. **Ser competitivos. Nuevas aportaciones y conclusiones**. Ediciones DEUSTO S.A. España, 1998.

SERNA GOMEZ, Humberto. **Planeación y gestión estratégica. Teoría – metodología**. 4ta. Edición. Editorial RAM Bogotá Colombia, 1996.

THOMPSON, J. R. y STRICKLAND III, A. J. **Dirección y administración estratégica**. Editorial IRWIN. Madrid España, 1995.

UGARTE VEGA, Max y otros. **Estudios en ciencias administrativas**. Año 1, Volumen I, N° 01. Escuela de Postgrado de la F.C.A de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú, 2003.

Referida al la metodología de investigación

ANDER EG, Ezequiel. **Técnicas de Investigación Social**. Editorial Humanitas. 21ava Edición. Buenos Aires Argentina 1982.

ALARCON, R. **Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento**. Universidad Cayetano Heredia. Lima Perú 1991.

ARIAS GALICIA, Fernando. **Introducción a la Metodología de la Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento**. Editorial Trillas. México 1991.

BOUNDON, Raymond y LAZARSELD, Paul. **Metodología de las Ciencias Sociales**, Editorial Lara. Barcelona España, 1973.

CARRASCO DÍAZ, Sergio O. **Metodología de la Investigación Científica. Aplicación en educación y otras ciencias sociales**. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú, 1995.

CERVO, A. L. y BERVIAN, P. A. **Metodología de la Investigación Social**. Editorial Mc Graw Hill Latinoamericana S. A. Bogotá Colombia, 1979.

CARRILLO, F. **La tesis y el trabajo de investigación universitaria**. Editorial Horizonte. Lima Perú 1998.

BERNAL T, César A. **Metodología de la Investigación para administración y Economía**. Editorial Printice Hall. Santa Fe de Bogotá Colombia 2000.

CARRILLO, F. **La tesis y el trabajo de investigación universitaria**. Editorial Horizonte. Lima Perú 1998.

DE LA TORRE, Ernesto y NAVARRO DE ANDA, Ramiro. **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. México 1982.

ECO, Humberto. **Cómo se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura**. Editorial Gdisa S.A. Barcelona España 1986.

FLORES BARBOZA, J. **La Investigación Educacional. Una Guía para la Elaboración y Desarrollo del Proyecto de Investigación**. Edic. Desiree. Lima Perú, 1993.

GOOD, Williams y HATT, Paul. **Métodos de Investigación Social**, Editorial Trillas, México, 1997.

GOMERO CAMONES, G. y MORENO MAGUINA J. **Procesos de la Investigación Científica**. Fakir Editores. Lima Perú, 1997.

GUSDORF, George. UNESCO. Washington. **Pasado, presente y futuro de la investigación interdisciplinaria**.1998.

HERNADEZ S., FERNANDEZ C. Y BAPTISTA L. **Metodología de la Investigación Científica**. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill México 1999.

KERLINGER, Fred N. **Investigación del comportamiento**. Tercera edición. Editorial Mc Graw hill. México 1996.

LEVIN, Richard y RUBIN, David. **Estadística para administradores**. Printice Hall. México 1996.

MENDEZ ALVARES, Carlos E. **Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas**. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá Colombia, 1997.

MUÑOZ, Carlos. **Como elaborar y asesorar una investigación de tesis**. Editorial Printice Hall. México 1998.

PADILLA, Hugo. **El Pensamiento Científico**. Editorial Trillas. México 1995.

PARDINAS, Felipe. **Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales**. Ediciones Siglo XXI. México 1991.

PICK, Susan y LOPEZ, Ana Luisa. **Cómo investigar en Ciencias Sociales**. Editorial Trillas. México 1998.

PISCOYA HERMOSA, Luis. **Investigación Científica y Educacional**. Un Enfoque Epistemológico. Amaru Editores. Lima Perú 1995.

POPER, Kart. **El Mito del Marco Común en Defensa de la Ciencia y la Racionalidad**. Editorial Paidós. Barcelona España 1997.

SALKIND, Neil. **Metodología de la Investigación**. Tercera Edición. Editorial Printice Hall Universidad de Kansas. México 1997.

SALOMON, P. R. **Guía para Redactar Informes de Investigación**. Editorial Trillas. México 1989.

SANCHEZ C., H. y REYES, M. C. **Metodología y Diseño de la Investigación Científica**. Lima Perú 1992.

SIERRA BRAVO, Restituto. **Técnicas de investigación Social. Teorías y Ejercicios.** Novena Edición. Editorial PARANINFO. Madrid España 1994.

SIERRA BRAVO, Restituto. **Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica.** Cuarta Edición. Editorial PARANINFO. Madrid España 1996.

TORRES BARDALES, Colonida. **Metodología de la Investigación Científica.** Segunda Edición. Lima Perú 1992.

VALENCIA GARCIA, Jaime. **Hermenéutica, Introducción Sistemática y Analítica.** Editorial USTA. Bogotá Colombia 1999.

De la muestra estudiada de 30 docentes respecto a las coordinaciones que realiza la Facultad de Educación con todas las facultades sin preferencia respondieron: 18 (60%) que no coordinan con todas las facultades; 8 (27%) que si coordinan sin preferencia y 4 (13%) que algunas veces coordinan con todas las facultades sin preferencia.

ANEXOS